

gewesten te kopen. We kunnen geen systeem steunen dat de reële emissies niet echt vermindert en dat de Brusselse economie benadeelt tegenover de andere gewesten.

De klimaatverandering is een hoofdbekommering voor ons gewest, maar we kunnen ons er niet toe verbinden doelstellingen na te leven die we niet beheersen wegens het specifieke karakter van ons gewest. De Brusselse Regering wil op termijn niet met de vinger worden gewezen omdat ze haar verbintenissen niet naleeft.

Wat de ratificatie van het Protocol van Kyoto betreft, kunnen we bevestigen dat er een voorontwerp van ordonnantie is opgesteld. Het is momenteel voor advies bij de Inspectie van Financiën en de Raad voor het Leefmilieu. Nadien zal het ter goedkeuring aan de Regering en het Parlement worden gelegd.

**De Voorzitter.** — Mevrouw Adelheid Byttebier heeft het woord.

**Mevrouw Adelheid Byttebier.** — Mijnheer de Minister, ik dank u voor uw antwoord.

Ik ben er alvast over verheugd dat het ontwerpplan inzake luchtkwaliteit nog voor de zomer bij het Parlement wordt ingediend en ik zal het dossier aandachtig volgen. Het zou best worden goedgekeurd voor België het Voorzitterschap van de Europese Unie op zich neemt.

Wel vind ik uw weigering om de 7,5 %-norm lineair op te leggen, heel jammer. Ik heb al bepleit dat wij als Hoofdstedelijk Gewest als voorbeeld voor de twee andere gewesten zouden functioneren. Ik vind het een politiek verkeerd signaal telkens weer te zeggen dat zoiets voor Brussel, dat o zo klein, toch zo moeilijk is.

Het verbaast mij overigens dat een vermindering voor Brussel moeilijker haalbaar is. Precies door het dicht op elkaar wonen en werken hebben we veel meer instrumenten dan de grotere gewesten. Bijvoorbeeld een ombuiging van het verkeersgedrag is in Brussel gemakkelijker dan in Vlaanderen en Wallonië. In Brussel kunnen we de bevolking gemakkelijker overtuigen om de tram te nemen dan in Wallonië de trein wanneer er bijvoorbeeld nog niet eens rails liggen. Vandaar dat ik ervoor blijf pleiten om de 7,5 %-norm te proberen verwezenlijken.

Ik heb ook geen antwoord gekregen op de vraag wat de ambities zijn van het Brussels Gewest op dat vlak. Misschien zullen ze in het ontwerpplan worden ingeschreven. Welke vermindering zal in het Brussels Gewest worden nagestreefd? Uiteraard moeten zowel de federale Regering als de Europese Unie verantwoordelijkheid op zich nemen. Overigens, ik herinner eraan dat in het regeerakkoord is overeengekomen dat, zelfs indien de Europese Unie geen energietaks oplegt, België zo'n heffing zal invoeren. We kunnen allen via onze partijgenoten in het federaal Parlement ervoor zorgen dat daar werk van wordt gemaakt.

Ten slotte verheug ik mij erover dat de procedure van ratificatie van het protocol van Kyoto is ingezet. Hopelijk kunnen we ermee uitpakken voor België het voorzitterschap van de Europese Unie waarnaemt.

**De Voorzitter.** — Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

**INTERPELLATION DE MME ISABELLE EMMERY A M. ERIC TOMAS, MINISTRE DU GOUVERNEMENT DE LA**

**REGION DE BRUXELLES-CAPITALE, CHARGE DE L'EMPLOI, DE L'ECONOMIE, DE L'ENERGIE ET DU LOGEMENT, CONCERNANT « LES PRATIQUES RACISTES ET DISCRIMINATOIRES DANS LE SECTEUR DE L'INTERIM »**

**INTERPELLATION JOINTE DE M. MICHEL LEMAIRE CONCERNANT « LA DISCRIMINATION A L'EMBAUCHE ET LE CAS PLUS SPECIFIQUE D'UNE ENTREPRISE D'INTERIM »**

**INTERPELLATION JOINTE DE MME FATIHA SAIDI CONCERNANT « LES DISCRIMINATIONS A L'EMBAUCHE ET LES LIMITES DU CHAMP D'ACTIVITE DE L'INTERIM »**

*Discussion*

**INTERPELLATIE VAN MEVROUW ISABELLE EMMERY TOT DE HEER ERIC TOMAS, MINISTER VAN DE BRUSSELSE HOOFDSTEDELIJKE REGERING, BELAST MET TEWERKSTELLING, ECONOMIE, ENERGIE EN HUISVESTING, BETREFFENDE « DE RACISTISCHE EN DISCRIMINERENDE PRAKTIJKEN IN DE UITZENDECTOR »**

**TOEGEVOEGDE INTERPELLATIE VAN DE HEER MICHEL LEMAIRE BETREFFENDE « DE DISCRIMINATIE BIJ AANWERVING EN IN HET BIJZONDER HET GEVAL VAN EEN UITZENDBUREAU »**

**TOEGEVOEGDE INTERPELLATIE VAN MEVROUW FATIHA SAIDI BETREFFENDE « DE DISCRIMINATIES BIJ AANWERVING EN DE AFBAKENING VAN HET WERKTERREIN VAN DE UITZENDBEDRIJVEN »**

*Bespreking*

**Mme la Présidente.** — La parole est à Mme Isabelle Emmery pour développer son interpellation.

**Mme Isabelle Emmery.** — Madame la Présidente, Monsieur le Ministre, chers Collègues, il y a quelques semaines, à la suite d'une plainte déposée par le Centre pour l'Egalité des Chances et la Lutte contre le Racisme, une instruction judiciaire pour infraction aux lois réprimant l'incitation à la haine raciale a été ouverte contre une société d'intérim.

L'enquête a déjà révélé des documents particulièrement accablants.

Ces agences d'intérim établissaient ainsi des fiches d'intérimaires, en gardant une case dans laquelle la nationalité et l'origine ethnique des candidats pouvaient être insérées.

Au mépris des règles élémentaires de respect des individus, des descriptifs de postes reprenaient les mentions « BBB » (blanc, bleu, belge) ou « origine belge ».

On ne le dira jamais assez. Ces pratiques racistes discriminatoires et scandaleuses qui touchent une proportion importante de la population bruxelloise doivent être dénoncées et combattues sévèrement et sans relâche. Notre vigilance à cet égard ne doit jamais fléchir !

Les instruments juridiques existent. C'est d'ailleurs sur la base de la loi du 30 juillet 1981, mieux connue sous le nom de « loi Moureaux », réprimant l'incitation à la haine raciale, que la procédure pénale a été engagée.

Nous tenons également à féliciter le ministre Tomas pour avoir, parallèlement, pris l'initiative de saisir sans délai le Conseil économique et social afin de réexaminer l'agrément régional dont bénéficie la société d'intérim en question.

Il est toutefois regrettable que, dans le cadre de cette procédure régionale, il n'existe *de facto* qu'une seule véritable sanction, à savoir le retrait de l'agrément, dont les conséquences directes sur les centaines de travailleurs de l'entreprise incriminée la rendent inapplicable dans la pratique.

C'est pourquoi nous pensons qu'il y a lieu d'examiner la possibilité de créer dans l'avenir des sanctions effectives contre de tels dysfonctionnements et de lutter ainsi efficacement contre les discriminations à l'embauche, de prévoir des mesures qui frappent exclusivement les responsables de l'entreprise sous la forme, notamment, de fortes amendes, et cela évidemment sans préjudice des poursuites pénales que je viens d'évoquer.

Au-delà du problème des sanctions, j'aimerais revenir un instant sur les arguments invoqués par le secteur de l'intérim dans sa défense.

Les responsables du secteur affirment que c'est pour répondre à la demande des employeurs que pareil système discriminatoire est mis en place, qu'il est clair que si une société refuse de se plier à certains caprices racistes, les employeurs se rendront dans une autre société d'intérim, qui elle, acceptera peut-être.

La logique commerciale, concurrentielle, l'emporte donc sur la loi et l'éthique. Le souci unique est de faire du profit. Que faut-il en conclure ?

Le groupe PS pense que cette nouvelle affaire de discriminations dans le secteur de l'intérim ainsi que les arguments avancés par les responsables de la firme incriminée témoignent de l'incapacité des opérateurs privés à faire face à des demandes illégales de la part de leurs clients. Pourtant, le secteur de l'intérim avait affiché une volonté de lutte contre la discrimination à l'embauche.

Dans les années nonante, l'UPEDI, la Fédération des entreprises de travail intérimaire, avait rédigé un Code de bonnes pratiques relatif à la prévention de la discrimination raciale à l'égard des travailleurs intérimaires immigrés. L'injonction formelle était ainsi donnée à l'ensemble des sociétés membres de refuser toute forme de discrimination basée sur la couleur de peau, la race, la religion, l'origine ethnique ou la nationalité.

Cette auto-régulation, longtemps prônée par ce secteur, a montré ses limites.

Tout porte à croire que, dans un marché du travail libéralisé à outrance, les mêmes dérives se reproduiront d'une manière

systématique. On en mesure déjà concrètement le risque avec cette récente affaire.

Ces faits viennent apporter une confirmation dramatique aux préoccupations du Gouvernement et aux interventions que le groupe socialiste a développées dans le débat relatif à la convention n° 181 de l'OIT, dont l'une des conséquences est l'ouverture du placement aux entreprises privées.

A ceux qui continuent à prôner une application pure et simple de cette convention, je réponds qu'il apparaît plus que jamais indispensable de prévoir une législation précise qui encadre et contrôle la gestion mixte du marché de l'emploi en s'appuyant sur un régulateur public fort.

Dès lors, nous soutenons le Gouvernement lorsqu'il annonce son intention de soumettre les agences privées d'intérim à des mesures d'encadrement très strictes. Nous soutenons encore le Gouvernement lorsqu'il confirme sa volonté de renforcer la présence du service public sur le marché de l'emploi. Les faits récents viennent, là aussi, confirmer la nécessité de maintenir la présence de l'opérateur public, seul garant d'un traitement égal de tous les travailleurs sur le marché de l'emploi, y compris dans le secteur du travail intérimaire. La région prendrait un risque démesuré si elle laissait le marché de l'emploi aux seules entreprises privées, motivées uniquement par la rentabilité du service rendu, comme on a pu s'en rendre compte dans l'affaire de cette agence d'intérim.

Il existe bel et bien un marché lucratif de l'emploi. Des clients sont prêts à payer très cher pour du « BBB » compétent et jeune, mais quel serait alors l'avenir des demandeurs d'emploi qui échappent à ces critères ? Il est vrai, comme j'ai souvent entendu dire, qu'il vaut mieux être beau, riche, intelligent et en bonne santé.

Alors je conclus, Monsieur le Ministre, en vous encourageant à poursuivre dans la voie dans laquelle vous vous êtes engagé et surtout à rester sourd aux lobbies qui ne manqueront de vous approcher dans le but d'infléchir votre position.

**Mme la Présidente.** — La parole est à M. Michel Lemaire pour développer son interpellation jointe.

**M. Michel Lemaire.** — Madame la Présidente, je ne comptais pas intervenir, mais étant donné que Mme Emmerly vient de me citer largement au travers de quelques épithètes, il est logique que je m'exprime sur cette problématique et sur son accusation grave envers un secteur qui se dit pionnier.

Je me réfère notamment à de nombreux contacts avec l'UPEDI et son directeur qui semblait — je suis peut-être très naïf — avoir la volonté d'exercer son métier, dans le respect de ses intérêts, bien entendu, mais aussi de s'inscrire dans les axes qui font l'objet de nos conversations au sujet de la discrimination à l'embauche.

Certes, une faute très importante a été commise. De surcroît, ce qui nous étonne dans les déclarations télévisées du dirigeant de cette société d'intérim, c'est qu'il exprime son soulagement depuis que l'affaire a éclaté parce que : « il peut enfin faire savoir que tout le secteur souffre de ce type de problème ».

Je me demande si la riposte du ministre est appropriée. En effet, se limiter à traiter la problématique uniquement via l'agrément peut être réducteur et risque de faire rater l'occasion de résoudre la question de la discrimination à l'embauche dans sa globalité.

Contrairement au débat de ce matin, où j'étais très vindicatif quand on nous reprochait de ne pas avoir de propositions en matière

de logement, une fois de plus, je renvoie au travail important effectué en commission, car la problématique de la discrimination est très complexe, car indépendamment de la question de l'agrément, nous pourrions imaginer que la sanction unique de retrait de l'agrément pourrait aboutir à des catastrophes en matière d'emploi.

Par ailleurs, il convient de rester très attentif et très strict. Ainsi, lors de ma conversation avec ce dirigeant, je lui ai demandé s'il était prêt à sortir des fichiers toute entreprise qui refuserait de se prêter à la règle du jeu qui interdit la discrimination. Je vous avoue avoir été favorablement étonné par sa réponse positive.

Je me hasarde donc à le répéter ici. Il serait peut-être intéressant d'avoir confirmation de ses propos.

Depuis lors, nous avons pris connaissance d'initiatives prises en Région flamande. Je suppose que vous ferez un commentaire à ce sujet, Monsieur Tomas. En début de semaine, M. Landuyt, qui doit être votre homologue néerlandophone, a signé avec la Fédération des entreprises de travail intérimaire un protocole de coopération, dans lequel les partenaires se sont engagés à lutter contre toute discrimination, en mettant sur pied une éthique commune à toutes les entreprises intérimaires, afin d'éviter la concurrence entre les différentes sociétés d'intérim, puisque toute demande du client qui porterait sur la race ou l'origine du candidat sera *ipso facto* refusée par la société d'intérim.

C'est une initiative intéressante et je voudrais connaître votre sentiment à ce sujet. Je ne vous cache pas qu'en commission où nous examinons cette question depuis plusieurs mois, nous souhaitons mettre au point un texte qui servirait de référence, visant à contraindre les entreprises dépendant d'une façon ou d'une autre du secteur public, sans être nécessairement des entreprises publiques, à respecter des règles interdisant toute discrimination.

Nous sommes satisfaits de pouvoir faire référence à la loi du 30 juillet 1981, qui réprime l'incitation à la haine raciale, ce qui permet de déboucher sur une instruction judiciaire. Il est grand temps d'activer cette législation qui a, certes, le mérite d'exister mais dont on sait combien elle est difficilement applicable.

Au-delà des déclarations que vous avez faites dans la presse, Monsieur Tomas, je voudrais savoir si vous avez d'autres moyens pour lutter contre la discrimination à l'embauche dans le secteur de l'intérim. L'« affaire » de cette société d'intérim pose aujourd'hui clairement les limites de la formulation des exigences émises concernant les offres d'emploi, à l'heure où les fichiers informatiques sont de plus en plus utilisés. Pourriez-vous nous préciser comment vous comptez faire assurer le respect de ces règles de non-discrimination dans l'échange des offres d'emploi, via l'informatique ?

Je vous remercie d'ores et déjà des réponses que vous ne manquerez pas de m'apporter.

**Mme la Présidente.** — La parole est à Mme Fatiha Saïdi pour développer son interpellation jointe.

**Mme Fatiha Saïdi.** — Madame la Présidente, Monsieur le Ministre, chers Collègues des partis démocratiques, le 22 février dernier, le parquet de Bruxelles a effectué des perquisitions au siège central d'une société d'intérim ainsi que de deux de ses agences. Tout en bénéficiant d'un agrément à durée indéterminée comme entreprise de travail intérimaire, impliquant le respect des législations en vigueur et du code de bonnes pratiques contractées par les sociétés d'intérim, la société en question a été prise en flagrant délit de

pratiques racistes. En effet, celle-ci disposait d'un fichier informatique reprenant des données concernant la nationalité, la race, la couleur de la peau, l'apparence physique ... et d'autres détails que j'ignore peut-être.

Une enquête judiciaire est en cours actuellement et nous attendons ses résultats.

Je voudrais ici, dans le cadre de mon interpellation aborder deux questions : celle qui touche directement aux discriminations et celle qui se rapporte au champ d'activité de l'intérim.

En ce qui concerne les discriminations à l'embauche, l'information reçue a mis en évidence combien la problématique des discriminations à l'embauche est récurrente et combien l'inégalité dans l'accès à l'emploi est une réalité.

J'ai bien entendu les réactions de différents secteurs, jurant tous leurs dieux qu'ils condamnent toute forme de discrimination à l'embauche, qu'ils sont avant-gardistes sur la question de la lutte contre les discriminations à l'embauche. Je suis toute prête à entendre cela mais alors qu'on nous dise d'où proviennent les chiffres ?

Sans compter qu'au plus on entame des recherches, au plus les résultats sont accablants. En témoigne ainsi la récente étude effectuée par les professeurs Martens et Verhoeven, qui indique des différences de salaire et une plus grande proportion d'étrangers au chômage.

On ne peut pas non plus taire les discriminations que subissent de plein fouet les femmes d'origine étrangère, discriminations professionnelles qui s'ajoutent à celles plus traditionnelles qu'elles connaissent, tant au niveau de l'accès aux études que d'un statut juridique particulièrement défavorable.

Nous avons tous et toutes été d'accord pour affirmer que les différentes actions de sensibilisation, de formation, tant à destination du secteur public que privé, doivent être encouragées et soutenues. Ces propos qui ont recueilli l'unanimité de tous les partis démocratiques lors de notre large débat consacré aux discriminations à l'embauche, ne peuvent cependant nous faire oublier que la législation en matière de lutte contre les discriminations à l'embauche reste faible, car on ne dispose actuellement que de la loi du 31 juillet 1981, modifiée par la loi du 12 avril 1994, contre le racisme et la xénophobie et de la convention collective du travail du 7 mai 1996. Ces deux instruments juridiques restent cependant fort peu efficaces en raison de la charge de la preuve qui incombe au plaignant. De plus, de nombreuses personnes abandonnent l'idée d'entamer une procédure judiciaire, bien souvent onéreuse, longue et ayant peu de chance d'être traitée. On en veut encore une fois pour preuve, dans le cas de l'agence dont nous avons parlé, que ce ne sont pas les personnes directement victimes de discriminations à l'embauche qui ont porté plainte mais bien une personne extérieure.

Nos débats en commission ont abouti à une sous-commission qui travaille d'arrache-pied sur une série de recommandations. Nous attendons là aussi avec beaucoup d'attention les résultats des travaux de cette sous-commission.

Enfin, on peut souligner positivement que, parler aujourd'hui de discriminations à l'embauche, n'est plus un tabou et que nombre d'acteurs politiques et autres sont sensibles et sensibilisés à la question. Aujourd'hui encore, on apprend que des projets juridiques sont sur le métier au niveau fédéral. Nous osons espérer qu'ils pallieront, à tout le moins, quelques lacunes juridiques avérées.

Enfin, face à l'arsenal juridique, nous devons aussi nous interroger sur les instruments d'information et de sensibilisation qui

sont mis en œuvre à destination tant du public que des opérateurs. Il semble qu'à ce niveau là aussi, les outils sont largement insuffisants.

J'évoquais les limites du champ d'activité de l'intérim.

Bien avant que ces informations concernant l'agence intérim ne nous reviennent, ma collègue, Anne-Françoise Theunissen, a insisté, dans le cadre d'un débat que nous avons tenu au Conseil, sur les dérives possibles liées à la fin du monopole public. En effet, le partage du marché de l'emploi qui se profile profiterait particulièrement aux grandes entreprises d'intérim qui se verraient investies de missions nouvelles comme la sélection payante du personnel, l'insertion, la formation des chômeurs, etc. Ces craintes sont aussi relayées par certains milieux syndicaux qui, de plus, affirment « que l'intérim ne permettra ni de résoudre le problème de l'emploi ni de créer de l'emploi ».

Je conclus, Monsieur le Ministre, par les questions suivantes :

Quelles sont les dispositions que vous avez prises suite aux informations concernant les discriminations à l'embauche qui vous sont revenues ?

Quels sont les contacts éventuels qui ont été entrepris entre vos services et le Centre pour l'égalité des chances, un autre organisme ou une autre instance de pouvoir, pour tenter d'enrayer de manière plus efficace les discriminations à l'embauche ?

Je vous remercie pour vos réponses et votre attention.  
(*Applaudissements.*)

**De Voorzitter.** — Het woord is aan de heer Jan Béghin.

**De heer Jan Béghin.** — Mevrouw de Voorzitter, aansluitend bij de interpellaties van de collega's Saïdi, Emmerly en Lemaire over racistische en discriminerende praktijken in de uitzendsector wil ik de talrijk aanwezige leden en de bevoegde minister, de heer Tomas, enkele opmerkingen ter overweging geven.

In het Vlaams Gewest doen twee respectabele werkgeversorganisaties, het Verbond van Christelijke Werkgevers en Kaderleden en het Vlaams Economisch Verbond al sinds geruime tijd inspanningen om hun leden-ondernemers openlijk stelling te doen innemen voor diversiteit en tegen racisme op de werkvloer. Een duizendtal ondernemingen hebben een charter onderschreven dat de volgende punten bevat : ten eerste, personeel selecteren en aanwerven op basis van niet-discriminatie; ten tweede, gelijke kansen verzekeren voor medewerkers met dezelfde kwalificatie inzake opleiding en promotie; en ten derde, raciale intimidatie beteugelen, zoals het gebeurt bij seksuele intimidatie.

Hoe opgewonden Vlaanderen ook moge doen over zijn hoogconjunctuur en zijn sinds decennia niet geëvenaarde tewerkstellingsgraad, toch blijft er nog altijd een veel te grote groep overwegend laaggeschoolde vrouwen en allochtonen van de tweede generatie werkzoekend.

Om een lang verhaal kort te maken : de Vlaamse minister van Tewerkstelling, Renaat Landuyt, heeft zich bij het initiatief van beide werkgeversbonden aangesloten en heeft het samenwerkingsprotocol « Management in Diversiteit » ondertekend. In een model van duurzaam ondernemen dat oog heeft voor mens en milieu, past immers geen uitsluiting wegens ras, seks of leeftijd.

Mooie intentieverklaringen bieden geen soelaas, ook niet in Vlaanderen. Een deontologische code die door een bedrijfsleider

publiek wordt beleden, maar die niet wordt gedragen door of is geïmplementeerd in alle geledingen van zijn bedrijf, blijft dode letter. Tussen de duizend *charter-believers* bevond zich een uitzendbureau dat bewezen heeft dat er tussen lippendienst en de bikkelharde praktijk een enorme afgrond gaapt.

We moeten de kwestie van non-discriminatie op de werkvloer heel ernstig nemen. De toestand van non-participatie op de arbeidsmarkt bij vrouwen, ongeschoolde jongeren en migranten is in het Brussels Gewest immers nog veel nijpender dan in Vlaanderen. Volgens Agoria zouden 41 procent van de werklozen in Brussel vreemdelingen zijn, van wie 28 procent van niet-Europese origine.

Eén uitzendbureau — we hebben afgesproken de naam ervan niet te vermelden — bemoeilijkt of verhindert buitenlandse arbeidskandidaten de toegang tot werk en dus tot een vast inkomen. Het parket zal uitmaken of het interimbureau de wetgeving overtreedt. Wordt dus vervolgd.

Intussen verschieten we ons kruit op dat ene interimbureau en op de hele interimbranche. Die zouden commerciële belangen dienen en de hielen likken van hun opdrachtgevers, namelijk de klantenbedrijven. De hele interimsector zou het niet zo nauw nemen met de toepassing van de wet, noch met de intern opgelegde spelregels. Met erkende publieke bemiddelingsinstanties zouden deze malversaties of delicten niet mogelijk zijn. Ik vrees dat het probleem met bedoeld uitzendbureau slechts het topje van de ijsberg is. In feite steken we onze kop in het zand door ons uitsluitend te richten op de selectiemethode van één uitzendbureau.

Waarom verwacht de overheid van het bedrijfsleven bij de selectie, de aanwerving en de promotie van personeel geen onderscheid naar ras, geslacht of leeftijd als de overheid zelf — het gewest, de gemeenten en de OCMW's — het slechte voorbeeld geeft ? Om in het raderwerk van al onze overheidsdiensten en -instellingen een migrant zonder Belgisch paspoort of een allochtone Belg te vinden, heb je een verrekijker of zelfs een heel ruimteobservatorium nodig !

Hoewel ik het eens ben met de uiteenzettingen van de interpellanten, vind ik dat we eerst voor eigen deur moeten vegen en dat we alle beschotten in onze eigen overheidsapparaten moeten opruimen, die de volwaardige integratie van « medelanders » in het arbeidscircuit belemmeren.

Iedereen kent het verhaal van de Chinese redster die tijdens de vorige bestuursperiode door een Vlaamse gemeente over haar zwembad werd aangeworven, maar die volgens een bepaalde schepen thans niet meer voor de gemeente mag werken omdat ze de Chinese nationaliteit heeft. De betrokken schepen weet blijkbaar niet dat buitenlanders contractueel door de gemeenten mogen worden tewerkgesteld. Momenteel ontvangt deze redster geen wedde van de gemeente. De bedrijven dragen een grote verantwoordelijkheid om kansarme werklozen in het arbeidscircuit op te nemen. De verantwoordelijkheid van de overheidsdiensten is echter nog veel groter. Volgens recente gegevens bestaan de Belgische overheidsdiensten slechts voor 0,1 % uit Marokkanen en voor 0,03 % uit Turken. Er is dus nog heel veel werk in eigen rangen.

**Mme la Présidente.** — La parole est à M. Mostafa Ouezekhti.

**M. Mostafa Ouezekhti.** — Madame la Présidente, Monsieur le Ministre, chers Collègues, le débat sur les pratiques discriminatoires doit être, selon moi, envisagé en deux volets :

- la discrimination à l'embauche dans le secteur public, secteur sur lequel notre marge de manœuvre et notre latitude pourraient et devraient être plus importantes;
- la discrimination à l'embauche dans le secteur privé, secteur sur lequel nous n'avons en réalité que de faibles outils juridiques nous permettant de faire pression, le chef d'entreprise restant *in fine* le véritable maître à bord, malheureusement, dirais-je.

Jusqu'il y a peu, nous avons eu trop tendance, dans cette enceinte, à ne parler que de la seule discrimination à l'embauche qui se pratique dans le secteur privé.

Dans un souci de cohérence, nous ne pouvons plus continuer à faire semblant que tout va pour le mieux dans le secteur public et à diaboliser à outrance le seul secteur privé.

Il me semble dès lors légitime et nécessaire de nous interroger sur les pratiques discriminatoires dans le secteur public.

L'étude interuniversitaire parue en 1997 sur les discriminations à l'embauche dont nous avons déjà parlé dans cette assemblée, a été initiée par le BIT et réalisée en Belgique par trois universités — l'ULB, l'ULg, l'Université d'Anvers. Elle a été décisive dans la prise de conscience de l'ensemble des partenaires sociaux. De par sa pertinence et son sérieux, elle a eu le mérite de nous faire sortir de l'hypocrisie qui régnait jusque là, en mettant clairement les problèmes des discriminations à l'embauche à l'ordre du jour.

En effet, cette étude a révélé des taux de discriminations à tous les stades de la procédure de sélection — pour rappel, 34,1 % en Région bruxelloise, 39,2 % en Région flamande et 27 % en Région wallonne — soulignant en outre que les obstacles rencontrés par les jeunes d'origine étrangère ne sont liés ni à la situation économique des entreprises, ni à un déficit de formation, mais bien à leur origine ethnique.

Si le chômage frappe invariablement les individus, qu'ils soient belges d'origine ou non, les personnes issues de l'immigration rencontrent une difficulté supplémentaire : celle de leur origine ethnique.

Interpellé par l'ampleur du phénomène, le gouvernement a organisé une conférence interministérielle à la politique de l'immigration (29 avril 1998) et y a approuvé une série de propositions visant un meilleur accès à l'emploi des populations étrangères ou issues de l'immigration.

Une circulaire émanant du ministère de la Fonction publique prévoyait des mesures d'embauche de personnel d'origine étrangère, tant dans la fonction publique régionale qu'au niveau des pouvoirs locaux et des intercommunales.

Pour les membres du personnel contractuel, la nationalité n'était plus exigée que lorsque les fonctions à exercer comportent une participation à la puissance publique.

Cette conférence a aussi provoqué une prise de conscience de la part du monde patronal.

M. Béghin en a parlé. Certaines organisations, la FEB, la UWE, le VEV et l'UEB ont adopté un texte concernant l'« emploi des travailleurs migrants » dans le cadre duquel elles réitéraient leur attachement au principe d'égalité de traitement de tous les travailleurs lors des procédures de sélection et de recrutement.

Elles invitaient également les entreprises à aborder les thèmes évoqués de manière constructive au sein de leur organe interne de concertation.

L'émotion suscitée par l'étude du BIT n'a finalement débouché, il faut bien le dire, que sur des effets d'annonce.

La Région de Bruxelles-Capitale, pas en reste, avait également réagi face à cette problématique en mettant, notamment, en place un pacte territorial pour l'emploi (composé des principaux acteurs socio-économiques bruxellois). Elle a lancé un cycle de séminaires en matière de non-discrimination à l'embauche, à destination des chefs d'entreprises.

Il s'agissait de convaincre les patrons du secteur privé des atouts que le personnel d'origine étrangère pouvait leur apporter.

L'ORBEm a aussi procédé à la mise en place d'un service de guidance socioprofessionnel créant une cellule « jeunes d'origine étrangère », chargée de l'accueil, de la guidance, de la mise à l'emploi des jeunes de 18 à 25 ans.

Quatre ans après l'étude du BIT qui avait suscité des engagements solennels, tant de la part du patronat que du monde politique, où en est-on dans la lutte contre les discriminations à l'embauche dans notre région, tant dans le secteur public que le secteur privé.

Pourriez-vous, Monsieur le Ministre, nous donner quelques éléments d'évaluation de ces campagnes de sensibilisation en direction des chefs d'entreprises ?

Pourriez-vous nous communiquer les résultats obtenus par cette cellule « Jeunes d'origine étrangère » mise en place par l'ORBEm ?

En ce qui concerne l'accès des jeunes d'origine étrangère à des emplois du secteur public, pourriez-vous nous préciser dans quelle mesure la circulaire du ministre de la Fonction publique a été suivie d'effet ? Un responsable d'un syndicat patronal avance dans la presse un chiffre de 0,3 % de travailleurs d'origine étrangère présents dans la fonction publique. Pourriez-vous nous communiquer les chiffres en votre possession, nous permettant ainsi d'évaluer exactement la présence des personnes d'origine étrangère dans la fonction publique de notre région ?

Si, par malheur, ce chiffre devait se confirmer, nous pourrions difficilement continuer de nous comporter en donneur de leçons et nos campagnes de sensibilisation envers les chefs d'entreprises friseraient l'absurde, sinon le ridicule.

Toujours dans le cadre de l'accès des jeunes d'origine étrangère à la fonction publique régionale, pourriez-vous nous communiquer les dispositions prises par votre administration afin d'informer plus particulièrement ce public cible sur les conditions à remplir pour accéder à des emplois dans la fonction publique ?

**Mme la Présidente.** — Le ministre répondra bien entendu par écrit aux questions précises étant donné qu'il n'a reçu que les textes des principaux interpellateurs.

**M. Mostafa Ouezekhti.** — Je suis tout à fait d'accord. De toute façon, je crains fort que nous ne trouvions pas de solution dans la semaine ! ...

**M. Eric Tomas,** ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé de l'Emploi, de l'Economie, de l'Energie et du Logement. — Surtout en ce qui concerne ce qui s'écarte du sujet de l'interpellation.

**M. Mostafa Ouezekhti.** — Nous restons dans la discrimination à l'embauche.

**Mme Evelynne Huytebroeck.** — De toute façon, nous en discuterons mardi en commission.

**M. Mostafa Ouezekhti.** — A ce propos, au sein de l'ORBEM, le SELOR bénéficie-t-il d'un service de guidance susceptible d'informer les postulants sur les matières d'examens, dates et lieux ?

En ce qui concerne le secteur des agences d'intérim, en dehors des points de vue idéologiques, à mon sens totalement dépassés de nos jours, on ne peut nier que depuis quelques années ce secteur est reconnu et n'a plus à justifier sa raison d'être.

La certitude d'un emploi stable, conservé toute une vie n'existe plus et sans doute que « l'intérim ne permettra, ni de résoudre le problème de l'emploi, ni de créer de l'emploi ».

Mais est-ce là la fonction d'une agence d'intérim ?

Pour autant que les droits fondamentaux des travailleurs soient garantis, ce secteur constitue aujourd'hui pour une grande partie des jeunes leur seule possibilité d'entrer en contact avec le monde du travail, leur seule chance de prouver à des chefs d'entreprises leurs compétences et leur volonté de s'insérer par le biais d'un emploi.

Chaque jour, 9 000 personnes travaillent dans les liens d'un contrat d'intérim, 66 % des intérimaires ont moins de 31 ans et plus de 40 % des intérimaires trouvent un emploi fixe dans l'année.

Le dérapage d'une société d'intérim, dont je ne citerai pas le nom, ne peut constituer une raison suffisante pour jeter l'opprobre sur l'ensemble de ce secteur. La justice suit son cours.

Néanmoins, dans le cadre de l'affaire de cette agence d'intérim qui avait des pratiques discriminatoires et répréhensibles, il est normal qu'après l'émotion que cela a suscitée, on pense à légiférer afin d'éviter à l'avenir que ce type de pratiques se reproduisent.

La KUL a organisé ce mardi 13 mars 2001 un colloque sur le thème de la discrimination à l'embauche. Les conclusions du professeur Albert Martens ne sont pas très réjouissantes. Il considère que les engagements pris dans ce domaine par les partenaires sociaux, tant publics que privés, sont restés, dans la plupart des cas, des vœux pieux. Aucun objectif précis, assorti d'un calendrier et d'une traduction au niveau du budget, n'a été réellement envisagé. Pourrait-on, Monsieur le Ministre, connaître votre opinion sur cette analyse ?

Le budget emploi pour l'année 2000, qui s'élevait à un montant de 5,3 milliards, est passé pour l'exercice 2001 à un montant de 6,1 milliards. Nous serons particulièrement attentifs à l'affectation de cette augmentation substantielle et nous espérons que ses effets ne manqueront pas de se faire ressentir sur la politique de l'emploi du gouvernement.

Cet état de fait met en évidence que la lutte contre les discriminations à l'embauche et, d'une manière générale, sur les lieux de travail n'est pas uniquement une question de législation et d'application des sanctions à l'encontre des contrevenants.

Elle implique, également une transformation des cultures, des adhésions de tous les acteurs économiques, politiques et sociaux.

Cela nous oblige de réfléchir avec les partenaires sociaux, les pouvoirs publics et les milieux associatifs concernés sur les stratégies nouvelles à initier.

Car face au phénomène de discrimination à l'embauche nous ne pouvons nous contenter des déclarations de bonnes intentions des uns et des autres. Nous devons passer à la concrétisation de la lutte

contre toutes les formes de discriminations à l'embauche, qu'elles touchent des personnes d'origine étrangère, des personnes handicapées ou toute autre minorité.

Je tenais ici à souligner que les personnes handicapées trouvent toujours très difficilement un emploi, bien souvent parce que le handicap fait peur. Selon le Conseil supérieur national des handicapés, ceux-ci sont victimes de taux de chômage de 2 à 3 fois supérieurs à ceux du reste de la population.

La charge de la responsabilité de la situation se trouve ainsi partagée entre un secteur public qui ne donne pas assez l'exemple dans l'engagement des personnes d'origine étrangère et un secteur privé qui adopte une attitude de frilosité, voire parfois de résistance, et oublie souvent les missions sociales des entreprises. (*Applaudissements sur les bancs de la majorité*).

**De Voorzitter.** — Het woord is aan de heer Jos Van Assche.

**De heer Jos Van Assche.** — Mevrouw de Voorzitter, vijf jaar geleden sloten de interimbureaus een collectieve arbeidsovereenkomst die discriminatie bij de aanwerving veroorzaakt. Onlangs engageerde bedoeld interimkantoor zich samen met 600 andere Vlaamse ondernemers tegen racisme en voor diversiteit.

Ik heb geen enkele reden om aan de goede trouw en de integriteit van bedoeld uitzendbureau te twijfelen. Het lijkt er dan ook sterk op dat de restricties ten opzichte van sommige kandidaten voortvloeien uit de bezorgdheid van de directie of van een aantal personeelsleden om hun klanten-werkgevers tevreden te stellen door ze op hun wenken te bedienen. Ik beweer niet dat ik deze houding goedkeur, maar ik tracht ze te begrijpen. De interimbureaus willen uiteraard vermijden dat ze hun klanten verliezen. Als ze geen rekening houden met de wensen van hun opdrachtgevers, zouden deze laatste voor hun selectieprocedure wel eens een beroep kunnen doen op de concurrentie. De informele BBB-code, die staat voor *bleu-blanc-belge* en die door de personeelsleden werd gehanteerd, was dus in feite niet meer dan een hulpmiddel om de werkgeverklant ter wille te zijn. Laten we elkaar geen Lijsebet noemen. De belangrijkste vergissing van bedoeld interimbureau is dat de discriminatieregels in enkele kantoren op papier staan en op die manier werd bestendigd. De concurrentie, die op dat vlak wellicht behoedzamer tewerkgaat, weet evenwel net zo goed aan welke normen de werknemers voor sommige potentiële werkgevers moeten beantwoorden. Maar de concurrentie hanteert geen expliciete notities, richtlijnen of codes. Van hypocrisie gesproken !

Hoewel iedereen verantwoordelijk is over de handelwijze die door bedoeld interimbureau wordt gehanteerd, kan deze niet als uniek of zeldzaam worden beschouwd. Ook de publieke uitzend- en bemiddelingssector gebruikte vroeger deze codes, al waren ze zeker niet uitsluitend gericht op het « detecteren » van allochtone kandidaten. Ook de STD, onze eigen Brusselse Subregionale Tewerkstellingsdienst, vóór de oprichting van de BGDA, en de prille T-service, het interimkantoor van de publieke sector, pasten gelijkaardige methodes toe.

Arbeidsbemiddelaars brachten in de dossiers van de kandidaten onderling afgesproken telkens aan, waarmee ze waarschuwen voor onbeleefdheid, agressiviteit, een licht ontvlambaar karakter, een slecht voorkomen, fysieke lelijkheid en zelfs vermeende psychische tekortkomingen.

Deze praktijken bleven gehandhaafd tot een tijd na de oprichting van de BGDA, tot IBIS, het informaticasysteem, in het begin

van de jaren '90 dermate performant was geworden dat het aanbrengen van tekens door individuele bemiddelaars bij collega's te veel zou opvallen.

Dergelijke vermeldingen waren uiteraard voor een deel het gevolg van de gemakzucht van de ambtenaren, maar hadden ook te maken met de discriminerende eisen van de werkgevers. Het ging hierbij niet uitsluitend om racisme, de enige vorm van discriminatie waarvoor men momenteel oog heeft. Alle andere vormen van discriminatie dan die waarvan allochtonen het slachtoffer zijn, worden al te vaak uit het oog verloren. Tal van onderzoeken hebben nochtans aangetoond dat knappe mannen en vrouwen een voetje voor hebben op de arbeidsmarkt en dat ze bovendien aanzienlijk meer verdienen dan mannen en vrouwen die minder aantrekkelijk zijn. Hoewel gehandicapten en oudere werklozen geen kans krijgen op de arbeidsmarkt, wordt in de media vrijwel uitsluitend aandacht besteed aan de discriminatie van mensen van vreemde origine.

Op 1 maart jongstleden verklaarde de woordvoerder van een Antwerps interimbureau in de *Financieel Economische Tijd* onomwonden dat allochtone werkgevers in sommige gevallen autochtonen weigeren. Ze halen hiervoor dezelfde redenen aan als de autochtone werkgevers die geen allochtonen in dienst willen nemen. De brief van 14 maart jongstleden van UPEDI, de federatie van uitzendbureaus, aan alle fractievoorzitters van het hoofdstedelijk parlement vermeldt terecht dat discriminatie niet uitsluitend een zaak is van de uitzendsector. Het is veeleer een maatschappelijk probleem waarmee ook de uitzendsector wordt geconfronteerd. Vaak gaat het daarbij overigens niet om primaire racistische overwegingen, maar om een houding die we kunnen omschrijven als gemakzucht. De bemiddelaar kent de vooroordelen van zijn klanten of meent althans dat hij ze kent. Gemakkelijkheidshalve legt hij zich hierbij neer of past hij zich aan. Hij wil zijn klanten niet voor de borst stoten, maar wil hen integendeel optimaal ten dienste staan en voelt zich daarbij helemaal niet geroepen om een voortrekkers- of missionarisrol te spelen.

De beleidsverantwoordelijken moeten die realiteit eindelijk onder ogen durven zien. Ze moeten ook erkennen dat migranten slechts moeizaam hun plaats vinden op de arbeidsmarkt en dat de gemiddelde werkloosheidsgraad bij dat deel van de bevolking gevoelig hoger ligt. Dit is in aanzienlijke mate te wijten aan hun laag opleidingsniveau en aan de onvoldoende kennis van het Nederlands. De discriminerende houding of racistische ingesteldheid van de kandidaat-werkgevers is slechts een bijkomend probleem. Het lijdt ook geen twijfel dat in Brussel heel wat allochtonen worden afgewezen wegens hun gebrek aan behoorlijke kennis van het Frans. Op die manier zetten ze zichzelf voor heel wat functies buitenspel. Een werkgever kan niet worden verweten dat hij weigert iemand aan te werven, die niet in staat is de geldende veiligheidsvoorschriften te lezen of te begrijpen. Het is niet meer dan normaal dat werkgevers aarzelen iemand in dienst te nemen die onvoldoende vertrouwd is met de taal die in het bedrijf wordt gehanteerd en waarin de mededelingen zijn opgesteld.

Toch mogen we deze sociale uitsluiting niet aanvaarden omdat ze te grote risico's inhoudt voor de samenleving. Zowel de overheid, het bedrijfsleven, de burgers als de migrantengemeenschap zelf hebben een opdracht te vervullen op het vlak van de preventie en de bestrijding van sociale uitsluiting. De overheid moet de taallessen voor migranten dan ook uitbreiden en eventueel verplichten. De beheersing van de taal van de onderneming of het bedrijf is de *conditio sine qua non* om in aanmerking te komen voor aanwerving.

Terloops wil ik erop wijzen dat mijn partij het standpunt van het VEV inzake selectieve immigratie zeker niet deelt. Het heeft totaal geen zin een nieuwe groep hoog- of specifiek geschoolde migranten toe te laten zolang de tienduizenden overblijvende werkzoekenden geen mogelijkheid voor vorming en scholing hebben gekregen. Ook allochtonen hebben recht op een behoorlijke opleiding en vorming. We moeten evenwel de moed hebben de platgetreden paden te verlaten. Waarom zouden we niet ijveren voor een betere opvoeding van allochtonen en van andere nieuwe Belgen? Elke werkzoekende kan bij de BGDA behoorlijke sollicitatiebrieven leren schrijven en zijn schaarse beroepskwaliteiten dik in de verf leren zetten. In Engeland leren de kandidaat-werknemers hoe ze zich moeten gedragen, hoe zich goed te presenteren en zich netjes te kleden. In ons land gebeurt dit vrijwel niet.

De gewestelijke overheid moet eindelijk eens een aantal voor de hand liggende vragen durven stellen inzake de kansen op tewerkstelling van burgers van allochtone afkomst.

Het probleem is niet zozeer de allochtone afkomst van de kandidaat. Onder de allochtonen bestaan evenwel verschillende soorten en groepen. Vorig jaar daalde de werkloosheidsgraad van de jonge Turken met 7 %, terwijl die van de jonge Marokkanen met 12 % toenam. Het probleem is ongetwijfeld voor een deel aan de opvoeding te wijten.

**Mme la Présidente.** — La parole est à M. Alain Daems.

**M. Alain Daems.** — Madame la Présidente, Monsieur le Ministre, nous nous trouvons ici à la frontière entre deux problématiques : celle de la discrimination à l'embauche et celle du secteur de l'intérim. Il y a déjà eu de nombreuses interventions sur la discrimination à l'embauche. Il est vrai que la commission des Affaires économiques mène un travail qui aboutira à une proposition de résolution. J'espère que les matamoresques déclarations de certains représentants à la tribune se concrétiseront par une volonté des partis démocratiques d'aboutir à une résolution qui puisse faire avancer la réflexion et l'action dans ce domaine.

Monsieur le Ministre, je vous avais interpellé, il y a un an, sur la ratification de la convention n° 181 de l'OIT. Je me souviens avoir obtenu de votre part des promesses concernant l'association des partenaires sociaux à l'organisation, qu'elle soit réglementaire ou légale, du secteur du placement privé et public. On a certes progressé sur la question de l'ORBEM mais reste encore la question de la convention OIT et de l'organisation des services de placement ainsi que de leur encadrement public. J'insiste pour que l'on avance sur ce point, mais je ne doute pas que vous y travaillez. J'insiste également pour que l'on associe les partenaires sociaux.

Il importe en effet de les sensibiliser à la problématique de la discrimination à l'embauche, même lorsqu'il s'agit de l'organisation d'un secteur d'activité comme l'intérim.

Je demande comme Mme Emmery que l'on n'en arrive pas à des sanctions aussi extrêmes que le retrait d'agrément. Profitant du travail de l'autorité publique sur l'organisation du secteur, je me demande si l'on ne pourrait pas introduire des modalités de contrôle, d'encadrement et de sanctions éventuelles qui soient adaptées, proportionnelles et mesurées lorsque des cas flagrants de discrimination illégale sont constatés.

Je ne pense pas qu'il soit indispensable de vous amener à répondre sur une mesure que vous n'avez pas explicitement sollicitée.

Je veux simplement souligner à quel point nous serons attentifs à cette question. (*Applaudissements sur les bancs ECOLO et PS*).

**Mme la Présidente.** — La parole est à M. Serge de Patoul.

**M. Serge de Patoul.** — Madame la Présidente, Monsieur le Ministre, la façon dont le débat a été introduit pouvait faire croire que c'était le secteur de l'intérim qui était mis en cause, d'une part, et que le système de la concurrence libre était mis en doute pour ce secteur, d'autre part. Il faut bien distinguer les deux volets. Il y a, d'une part, le problème lié au secteur de l'intérim et, d'autre part, le problème de la discrimination à l'embauche.

Le secteur de l'intérim répond à une activité économique en Région bruxelloise. Ce serait une erreur profonde de ne pas lui permettre de se développer. J'ai par ailleurs déposé une proposition actuellement en cours de traduction en vue de légiférer pour bien organiser ce secteur d'activité. Je suis en outre convaincu que le Gouvernement déposera également des projets en la matière. Il l'a pratiquement annoncé.

Dans l'intérêt du secteur, nous avons avantage à établir des garde-fous pour qu'il n'y ait pas confusion entre d'éventuelles entreprises qui pratiqueraient leur métier de façon douteuse et l'ensemble du secteur d'activité.

On sait que tout secteur d'activité n'a pas besoin en son sein de gens qui pratiquent mal leur métier.

Ces propositions devront être étudiées dans les mois à venir, entre autres, par la commission des Affaires économiques. J'espère que les parlementaires de cette commission auront le souci de faire avancer les choses.

Le deuxième volet, c'est le problème de la discrimination à l'embauche. Je ne citerai qu'un seul chiffre, qui m'a été communiqué par la Fédération des entreprises de travail intérimaire. Elle note que quelque 13 % de l'ensemble des intérimaires sont d'origine étrangère, alors que la population salariée totale ne compte que 8 % de non-Belges.

Cet élément doit nous amener à tirer deux conclusions.

La première, c'est que le secteur de l'intérim répond en partie aux demandes d'emploi des personnes d'origine étrangère. La deuxième, c'est qu'en réalité, il y a une discrimination à l'embauche d'une façon plus ou moins larvée et généralisée. Car, c'est vrai, l'emploi intérimaire est, par définition, un emploi temporaire. Et il traduit la situation d'un personnel qui souhaite trouver un emploi stable et qui, par défaut, se limite à un emploi intérimaire.

Que l'on ait une situation où le travail intérimaire engage plus de travailleurs d'origine étrangère me semble donc être un indice complémentaire du problème, auquel il faut sensibiliser l'ensemble des secteurs d'activité.

**M. Alain Daems.** — Monsieur de Patoul, les chiffres que vous avez cités, et que nous avons effectivement tous reçus, de la Fédération des Entreprises intérimaires, confondent des concepts tout à fait différents. On compare un pourcentage de personnes d'origine étrangère à un pourcentage d'étrangers.

On oublie dès lors toutes les personnes naturalisées. Et on tire des conclusions hâtives et abusives.

**Mme la Présidente.** — C'est également un problème que la commission devra éclaircir.

La parole est à M. Serge de Patoul.

**M. Serge de Patoul.** — Je n'ai pas affirmé qu'il s'agissait de chiffres absolus. J'ai d'ailleurs cité mes sources, car c'est toujours mieux ainsi. Je crois néanmoins que c'est un indice — et je le prends comme tel —, qui en confirme d'autres.

Je voulais à mon tour souligner le fait qu'en tant que secteur public, nous devons aussi veiller à ne pas avoir, dans nos propres législations, des dispositions qui, en réalité, créent une discrimination à l'embauche. Et je le dis très explicitement : il m'apparaît évident que l'ensemble des dispositions en matière linguistique contribue à créer, dans le secteur public, de la discrimination à l'embauche, mais aussi à justifier, dans le secteur privé, des exigences linguistiques parfois excessives, menant également à la discrimination à l'embauche.

Lors de la réunion de la commission des Affaires économiques qui a discuté du budget de l'emploi, le ministre a fait état de sa volonté de mener des campagnes de sensibilisation pour que les employeurs aient, en la matière, des exigences adaptées aux besoins.

Je profite de ce débat pour poser au ministre la question de savoir où en sont lesdites campagnes et s'il peut déjà donner quelques appréciations sur leurs résultats.

Enfin, Madame la Présidente, il est vrai que dans le cadre de ce débat, la grande tentation est de vouloir arriver à un renversement de la preuve.

Autrement dit, ce n'est plus le plaignant qui doit prouver qu'il y a eu acte de discrimination; c'est la personne accusée qui devrait prouver ne pas avoir commis de discrimination.

Il me semble qu'il s'agit là d'une approche de la justice totalement différente du système dans lequel nous évoluons.

Cette approche est extrêmement dangereuse.

Partir de l'idée que les gens accusés sont coupables *a priori* est totalement inopportun.

Madame la Présidente, je terminerai mon intervention en disant que j'aurais souhaité que le ministre nous fasse état de l'avancement du travail du groupe lié au pacte territorial pour l'emploi, qui se penche sur la lutte contre la discrimination à l'embauche. (*Applaudissements sur les bancs PRL-FDF*).

**Mme la Présidente.** — Je donne immédiatement la parole au ministre, étant entendu que les questions qui ont été posées en dehors du cadre de l'interpellation trouveront une réponse lors des travaux de la sous-commission.

La parole est à M. Eric Tomas, ministre.

**M. Eric Tomas,** ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé de l'Emploi, de l'Economie, de l'Energie et du Logement. — Madame la Présidente, chers Collègues, je tiens d'abord à dire que je me réjouis du fait que notre institution parlementaire montre son intérêt par rapport à la problématique de la discrimination à l'embauche. En effet, le cas de cette société de travail intérimaire, prise en flagrant délit de pratiques racistes, soulève selon moi de nombreuses questions.

Pour la première fois, en application de la loi Moureaux, une instruction judiciaire est engagée à l'encontre d'un service privé d'emploi, pris en flagrant délit de discriminations à l'embauche. La chose est grave, car il apparaît clairement, de l'aveu même de la

société incriminée, que des mesures ont été prises pour exclure sciemment des demandeurs d'emploi de certains emplois intérimaires et ce, exclusivement sur la base de critères raciaux.

*(M. Jan Béghin, premier Vice-Président, remplace Mme Magda De Galan, Présidente, au fauteuil présidentiel.)*

*(De heer Jan Béghin, eerste Ondervoorzitter, vervangt Mevrouw Magda De Galan, Voorzitter, in de voorzitterszetel.)*

L'exclusion pour cause de « délit de sale gueule » dont sont victimes des dizaines de milliers de jeunes Bruxellois existe à Bruxelles, nous le savions. Mais, jusque très récemment, nous devions nous baser sur des analyses statistiques fouillées pour corroborer cette présomption. Et certains étaient tentés de ne voir dans tout cela que l'expression d'un phantasme du ministre de l'Emploi. Aujourd'hui, les faits sont avérés. Et cela dans le chef même d'une des plus grosses sociétés privées de travail intérimaire, une société qui occupe la troisième position sur le marché intérimaire, était mieux connue jusqu'alors pour ses prestations publicitaires que pour ses pratiques discriminatoires. Elle a reconnu ses erreurs et j'espère que l'instruction judiciaire donnera, d'ici peu, à ces manquements les suites qu'ils méritent.

Mais je ne suis pas dupe. Je pense que ces faits sont révélateurs d'un problème de société plus général, qui concerne vraisemblablement d'autres sociétés de travail intérimaire et qui, surtout, nous ramènent à la problématique générale de la discrimination à l'embauche dans l'ensemble des entreprises bruxelloises. Ce phénomène ne concerne pas seulement l'interim mais bien toute la politique de recrutement des entreprises. Quant au discours des dites agences qui prétendent être les premières à souffrir de cette situation, j'incline plutôt à penser que certaines en vivent, manifestement sans trop de scrupules.

J'ose espérer maintenant, comme l'UPEDI vient de nous le faire savoir, que ce cas à l'instruction « ne peut en aucun cas être généralisé à l'ensemble du secteur ». Je salue à cette occasion l'UPEDI, pour le ferme engagement qu'elle a montré, aux côtés des autorités régionales, dans la lutte contre les discriminations à l'embauche.

Je précise, à l'intention de M. Lemaire, que l'UPEDI fait partie du pacte territorial pour l'emploi depuis trois ans. C'est pour cela qu'il n'est plus nécessaire d'obtenir une signature, comme avec M. Renaat Landuyt : c'est fait depuis trois ans. Comme vous le savez, ce pacte comprend six actes, dont l'un concerne spécifiquement la lutte contre la discrimination à l'embauche.

Afin de répondre au mieux à vos questions, je vous propose d'exposer les mesures particulières que j'ai prises à l'égard de cette société et des suites qui sont en cours. Cela me permettra d'illustrer les grandes lignes des diverses initiatives que j'ai prises depuis 1999 pour lutter contre ce fléau de notre société.

Vu la gravité des faits qui ont été constatés sur notre territoire, je ne pouvais pas rester sans réactions. J'ai fait deux choses.

Primo, j'ai saisi mon administration et son service d'inspection a visité plusieurs bureaux de cette société. L'administration m'a tout d'abord indiqué que la société en question est issue de la fusion en 2000 de deux sociétés dont l'une jouit d'un agrément à durée indéterminée antérieur à 1981. Elle ne devait donc plus solliciter cette année le renouvellement de son agrément. Seuls une suspension

ou un retrait de son agrément sont envisageables. Je viens en outre, tout juste, de recevoir le rapport des services d'inspection que je dois encore examiner attentivement.

Secundo, j'ai demandé au Conseil économique et social, chargé de remettre avis sur les demandes d'agrément, de réexaminer le dossier incriminé et de me faire des propositions afin d'éviter le renouvellement de telles pratiques. Cet avis m'est parvenu également et je dois vous dire que je suis quelque peu surpris par la légèreté de ses premières conclusions. Je peux déjà vous annoncer que je réexaminerai cet avis à la lumière du rapport de mon administration avant de fixer mon attitude à cet égard.

Alors, que disent les interlocuteurs sociaux ?

Ces derniers considèrent tout d'abord que l'existence de pratiques discriminatoires dans le chef de l'entreprise ne paraît pas établie dans l'état actuel de l'instruction judiciaire, et ce, « malgré les déclarations relatées dans la presse » : seul un jugement de condamnation rendu en dernier ressort peut fonder une suspension ou un retrait de l'agrément. Je suis quant à moi réservé sur cette interprétation très restrictive de la réglementation.

En ce qui concerne les actions à prendre dans le domaine de la lutte contre la discrimination à l'embauche, le Conseil économique et social se réfère aux conventions collectives du secteur qui proscrivent sans ambiguïté toute forme de discrimination à l'embauche. Ce rappel n'est pas sans importance : le non-respect des conventions collectives de travail constitue une raison suffisante pour refuser, suspendre ou retirer l'autorisation d'exercer les activités de travail intérimaire (article 5 de l'AR de 1981).

Concrètement, au-delà de ce cas particulier, voici les moyens de prévention qui vont être mis en place.

Tout d'abord, M. Ouezekhti et M. de Patoul l'ont rappelé, je me suis engagé ici même à vous soumettre cette année encore un projet d'ordonnance réformant intégralement la législation en la matière. Cette révision nous est imposée par la ratification de la convention n° 181 de l'Organisation internationale du Travail. Nous devons y intégrer des dispositions particulières quant au traitement équitable et non discriminant des personnes à la recherche d'un emploi. Nous devons tirer ensemble les leçons de cette affaire et déterminer la forme des sanctions à réserver aux sociétés qui contreviennent à ces principes fondamentaux. Je suis tout à fait d'accord avec Mme Isabelle Emmery quant à la nature des sanctions à prendre. Je pense effectivement qu'il faudra envisager un système d'amendes, afin d'éviter que les travailleurs soient lésés.

A ceux qui me pressent — ou me pressaient — de faire ratifier sans délais cette convention, qui doit ouvrir davantage encore la porte au bureaux privés de placement, j'oppose plus que jamais ma volonté d'organiser au préalable la gestion mixte du marché de l'emploi.

Il convient à la fois de renforcer la présence du service public sur le marché de l'emploi, y compris dans le secteur du travail intérimaire, et de soumettre les agences privées d'emploi à des mesures d'encadrement très strictes.

Que l'affaire particulière qui a retenu notre attention aboutisse ou non *in fine* à une condamnation, elle aura eu au moins le mérite de renforcer encore ma détermination à contrer la propension de certains à vouloir mener une libéralisation à tout crin du marché de l'emploi.

Il y va de la protection des travailleurs bruxellois. Nous avons déjà eu l'occasion le mois dernier d'en discuter largement.

Je rappelle par ailleurs — pas à M. Lemaire puisqu'il sait tout — que, depuis 1999 et à mon initiative, une large campagne de sensibilisation des employeurs est menée par la Région dans le cadre du Pacte territorial pour l'emploi, en collaboration étroite avec le centre pour l'égalité des chances, l'UPEDI, les secteurs professionnels et les opérateurs d'insertion socioprofessionnelle. Cette campagne repose essentiellement sur l'organisation de séminaires réunissant, par secteur d'activités, des employeurs et des travailleurs bruxellois. Intitulés « le management de la diversité : un enjeu pour l'entreprise », quatre séminaires ont déjà été organisés avec le centre de formation de la commission auxiliaire des employés, avec le secteur des transports et le secteur du métal. Un 5<sup>e</sup> est programmé en mai avec le secteur des maisons de repos. Un colloque de réflexion plus général a également été organisé sur ce même thème. Il a réuni plus de 200 personnes en juin 2000, dont plus d'un tiers d'employeurs.

Je voudrais dire à M. Ouezekhti que l'Observatoire bruxellois du marché du travail et des qualifications a élaboré un cahier n° 3 de juin 2000 ayant pour thème « populations issues de l'immigration, marché de l'emploi et discriminations, situation en Région de Bruxelles-Capitale » qui a été distribué le jour de ce colloque et qui contient, à mon avis, toutes les informations que vous me demandiez. Je vous renvoie donc à ce cahier qui est dans le domaine public.

Cette année, il est également prévu de réaliser en plus une valise pédagogique à l'intention des employeurs et des responsables du personnel.

Enfin, pour répondre à une question spécifique de Mme Emmery, relative à l'incitation des victimes afin qu'elles déclarent les discriminations dont elles sont l'objet, je pense que l'initiative doit revenir au Centre pour l'égalité des chances. Outre le fait qu'il est le mieux armé juridiquement pour se porter partie civile, les efforts qu'il a déployés en ce sens sont remarquables.

Concernant les processus d'insertion et la question plus délicate du traitement des données informatiques, l'ORBEm vient de s'engager avec des entreprises de travail intérimaire et les missions locales bruxelloises dans une nouvelle expérience de partenariat, visant à inscrire le travail intérimaire dans le parcours d'insertion. Basée sur l'échange et la mise en commun des données sur l'emploi, cette expérience préfigure le projet des plates-formes locales pour l'emploi dont je vous ai déjà largement parlé. Il est évident que la participation des agences privées d'emploi à ce projet et leur accès à cette future base de données interactive sur le marché de l'emploi seront conditionnés à un respect strict de la déontologie.

*In fine*, je vous dirai tout d'abord que je me suis limité à l'objet précis des interpellations introduites parce que c'était le sujet à traiter aujourd'hui et non l'élargissement à un ensemble d'autres considérations; sinon on dilue un problème grave dans une problématique plus générale, qui nécessite bien entendu toute notre attention.

Je partage votre impatience, notamment de connaître les conclusions des travaux que la commission des Affaires économiques mène sur la question des discriminations. J'espère, et je n'en doute pas, que nous pourrons en tirer de nouvelles pistes fructueuses pour l'avenir. (*Applaudissements sur les bancs de la majorité.*)

**M. le Président.** — La parole est à M. Michel Lemaire pour sa réplique.

**M. Michel Lemaire.** — Monsieur le Ministre, je voudrais prolonger quelque peu cette conversation entre Pic et Mirandole, puisque nous connaissons tout tous les deux.

Il est vrai que vous avez pris l'une ou l'autre initiative, mais il eut été intéressant d'en connaître les résultats, tout en restant dans l'axe principal de cette interpellation.

Monsieur Tomas, vous avez parlé de séminaires sur « le management de la diversité : un enjeu pour l'entreprise ». J'ai d'ailleurs essayé, sans succès, de me faire inviter à l'un d'eux. J'ai essayé de m'imposer de force et j'y suis arrivé. Je profite de l'occasion pour vous demander ce que ces séminaires ont eu comme résultat en termes de non-discrimination, de diminution de la discrimination et d'embauche.

Organiser des séminaires, c'est très bien, mais il faut aussi voir quels en sont les résultats.

Ne prenez pas mal ma réflexion. Puisque vous avez dit du bien de moi, permettez-moi d'essayer d'améliorer encore mes performances !

J'avais aussi assisté au colloque de réflexions, organisé au mois de juin dans un hôtel de la capitale.

J'avais interrogé M. Daoust sur la problématique des sanctions qui devaient être prises à l'égard des entreprises qui pratiquaient la discrimination. Il avait lui-même avoué que, indépendamment du code de bonne conduite, il n'y avait pas de sanctions prévues au sein de la profession. Je tenais à vous le dire pour élargir encore votre niveau de connaissances, étant entendu que vous avez rendu hommage au mien.

**M. le Président.** — La parole est à Mme Isabelle Emmery.

**Mme Isabelle Emmery.** — Monsieur le Président, je voudrais tout d'abord dire que, comme le ministre, je suis réservée sur l'avis du Conseil économique et social. Le moins que l'on puisse dire c'est que cet avis est indigent. Je trouve que, devant des faits aussi accablants, la réaction est frileuse. De plus, les preuves existent. Il ne s'agit pas uniquement, comme le Conseil économique et social le dit, de phantasmes de journalistes ». La preuve en est que la loi Moureaux a pu être activée, justement parce qu'il y a des preuves accablantes. Les interlocuteurs sociaux sont donc restés très frileux et le travail de sensibilisation doit se poursuivre à leur égard parce que le résultat n'est pas gagné !

Par ailleurs, je voudrais demander au ministre s'il peut me confirmer que ce sont bien des sanctions administratives qu'il a l'intention d'instaurer et qu'elles le seront dans le cadre de l'ordonnance qu'il nous a annoncée sur la gestion mixte du marché de l'emploi. M. le ministre pourrait-il, à ce stade-ci, déjà développer quelles sont ses intentions ?

Monsieur le Ministre, vous aviez évoqué, lors du travail en commission sur la proposition d'ordonnance ORBEm, qu'un travail au sein d'un groupe inter-cabinets concernant la rédaction de ce projet d'ordonnance sur la gestion mixte du marché de l'emploi était en cours. Où en êtes-vous et dans quel délai pouvez-vous nous annoncer le dépôt de cette ordonnance ?

**M. le Président.** — La parole est à Mme Fatiha Saïdi.

**Mme Fatiha Saïdi.** — Monsieur le Président, je voudrais saluer la détermination du ministre face aux discriminations à l'embauche que nous avons évoquées aujourd'hui.

Nous sommes tout à fait d'accord sur la procédure relative à la suspension de l'agrément, évoquée par M. Tomas. Nous attendons évidemment aussi, avec beaucoup d'impatience, l'ordonnance sur le marché mixte qui est annoncée. Nous répétons une fois encore toute l'importance que nous attachons à ce que les pouvoirs publics définissent le fonctionnement et les modes de régulation du marché du travail et à l'ordonnance qui intégrera toutes les leçons que l'on tire des discriminations à l'embauche, qui ne sont pas d'ailleurs des faits nouveaux.

**M. le Président.** — La parole est à M. Eric Tomas, ministre.

**M. Eric Tomas,** ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé de l'Emploi, de l'Economie, de l'Energie et du Logement. — Je répondrai aux deux questions spécifiques qui m'ont été posées.

Tout d'abord je puis confirmer que l'agrément, le contrôle et les sanctions — à savoir le principe des amendes — seront repris dans le projet d'ordonnance que nous déposerons.

Quand cette ordonnance sur la gestion mixte sera-t-elle déposée ? Quand aurons-nous l'occasion d'en débattre ? Elle est en cours d'élaboration mais vous le savez, comme tout document de ce type, elle requiert une procédure assez longue. Si l'on tient compte du fait que le texte nécessite au moins deux passages en gouvernement et qu'il nous faut recueillir les avis du Conseil économique et social et du Conseil d'Etat, je pense honnêtement que nous n'en débattons pas cette session-ci. Ce sera sans doute pour le début de la session parlementaire prochaine. Entre-temps les travaux de la sous-commission qui se penche sur la problématique de la discrimination à l'embauche devraient se clôturer et nous aurons donc l'occasion de mener un débat sur cette partie fondamentale de la réflexion.

**M. le Président.** — Les incidents sont clos.

De incidenten zijn gesloten.

#### QUESTIONS ORALES

#### MONDELINGE VRAGEN

**M. le Président.** — L'ordre du jour appelle les questions orales.

Aan de orde zijn de mondelinge vragen.

**QUESTION ORALE DE M. PHILIPPE SMITS A M. FRANCOIS-XAVIER DE DONNEA, MINISTRE-PRESIDENT DU GOUVERNEMENT DE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE, CHARGE DES POUVOIRS LOCAUX, DE L'AMENAGEMENT DU TERRITOIRE, DES MONUMENTS ET SITES, DE LA RENOVATION URBAINE ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE, CONCERNANT « LES ACCORDS DE POLITIQUES CROISEES ENTRE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE ET LA COMMUNAUTE FRANCAISE WALLONIE-BRUXELLES »**

**MONDELINGE VRAAG VAN DE HEER PHILIPPE SMITS AAN DE HEER FRANCOIS-XAVIER DE DONNEA, MINISTER-PRESIDENT VAN DE BRUSSELSE HOOFD-STEDELIJKE REGERING, BELAST MET PLAATSE-**

**LIJKE BESTUREN, RUIMTELIJKE ORDENING, MONUMENTEN EN LANDSCHAPPEN, STADSVERNIEUWING EN WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK, BETREFFENDE « DE AKKOORDEN VOOR EEN GEKRUIST BELEID TUSSEN HET BRUSSELS HOOFD-STEDELIJK GEWEST EN DE FRANSE GEMEENSCHAP WALLONIE-BRUXELLES »**

**M. le Président.** — La parole est à M. Philippe Smits pour poser sa question.

**M. Philippe Smits.** — Monsieur le Président, Messieurs les Ministres, chers Collègues, je m'en tiendrai au règlement et je vous lirai ma question qui est très brève. Monsieur le Ministre-Président, en début d'année parlementaire, nous avons eu l'occasion d'évoquer l'injustice que constituait pour les écoles techniques et professionnelles de la Région de Bruxelles-Capitale le fait de ne pouvoir bénéficier, comme les écoles wallonnes, d'une rénovation de leur matériel.

Divers contacts ont eu lieu entre les Ministres-Présidents de la Région de Bruxelles-Capitale et de la Communauté française Wallonie-Bruxelles. Des communiqués de presse nous ont confirmé que des solutions étaient en vue.

Le gouvernement de la Communauté française Wallonie-Bruxelles vient de reconclure des accords significatifs, c'est-à-dire pour des moyens au moins équivalents à ceux de l'année 2000, avec la Région wallonne.

M. le Ministre-Président pourrait-il nous informer de ses propositions d'accords en matière d'immersion linguistique et d'amélioration du matériel des écoles techniques et professionnelles pour l'année budgétaire 2001 ?

Je remercie, par avance, M. le Ministre-Président de la qualité de ses réponses.

**M. le Président.** — La parole est à M. François-Xavier de Donnea, Ministre-Président.

**M. François-Xavier de Donnea,** Ministre-Président du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé des Pouvoirs locaux, de l'Aménagement du Territoire, des Monuments et Sites, de la Rénovation urbaine et de la Recherche scientifique. — Monsieur le Président, je remercie M. Smits de bien vouloir me poser ces questions qui me permettent de faire le point.

Il est exact que ces points ont été abordés lorsque j'ai rencontré M. Hasquin à la fin de l'année dernière, à savoir le 6 décembre 2000. Toutefois, aucune mesure n'a encore pu être engagée compte tenu du fait qu'à ce moment-là, le budget 2001 était déjà déposé.

Il reste que ces questions, à savoir les programmes d'immersion linguistique et d'équipement des écoles techniques et professionnelles, sont une préoccupation importante en ce qui me concerne. Je ne désespère pas trouver des solutions avec M. Hasquin pour le budget 2002.

**M. le Président.** — L'incident est clos.

**QUESTION ORALE DE MME GENEVIEVE MEUNIER A M. JOS CHABERT, MINISTRE DU GOUVERNEMENT DE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE, CHARGE DES TRAVAUX PUBLICS, DU TRANSPORT ET DE LA**