

soit traité de la même manière.

- *L'incident est clos.*

INTERPELLATION DE MME FATOUMATA SIDIBÉ

À M. DIDIER GOSUIN, MINISTRE DU GOUVERNEMENT DE LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE, CHARGÉ DE L'EMPLOI, DE L'ÉCONOMIE ET DE LA LUTTE CONTRE L'INCENDIE ET L'AIDE MÉDICALE URGENTE,

concernant "la discrimination à l'embauche".

M. le président.- La parole est à Mme Sidibé.

Mme Fatoumata Sidibé (DéFI).- La régularité avec laquelle cette thématique est traitée au sein de ce parlement montre son importance cruciale. Ce phénomène est encore trop présent aujourd'hui, sous différentes formes : discrimination en raison des origines, des croyances, du sexe, du genre. Le gouvernement s'attelle à lutter contre ce fléau.

La discrimination est à proscrire au plus vite. Le non-engagement d'une personne doit être fondé sur des critères objectifs, ce qui est loin d'être le cas. Il est primordial de conscientiser les employeurs à la richesse que porte la diversité. Quant aux services publics, ils doivent donner l'exemple. Les chiffres demeurent alarmants, si l'on en croit les conclusions du monitoring socio-économique 2015. En outre, au niveau européen, Bruxelles est l'une des capitales où la discrimination à l'embauche est la plus marquée. Un comble pour la capitale de l'Europe, qui se doit d'être un modèle, notamment en matière de diversité.

Depuis des années, plusieurs études montrent l'ampleur du phénomène : répartition ethnostratifiée des emplois, statut des salaires... En Région bruxelloise, différentes catégories de travailleurs ou de chômeurs n'ont manifestement pas les mêmes chances statistiques d'avoir un emploi meilleur, voire même un emploi. Selon l'origine, certaines personnes se retrouvent occupées dans des secteurs particuliers - entreprises de services, intérim, horeca, soins de

dezelfde manier behandeld worden.

- *Het incident is gesloten.*

INTERPELLATIE VAN MEVROUW FATOUMATA SIDIBÉ

TOT DE HEER DIDIER GOSUIN, MINISTER VAN DE BRUSSELSE HOOFDSTEDELIJKE REGERING, BELAST MET TEWERKSTELLING, ECONOMIE EN BRANDBESTRIJDING EN DRINGENDE MEDISCHE HULP,

betreffende "de discriminatie bij de aanwerving".

De voorzitter.- Mevrouw Sidibé heeft het woord.

Mevrouw Fatoumata Sidibé (DéFI) (*in het Frans*).- *De regelmaat waarmee dit onderwerp aan bod komt in dit parlement toont aan dat er nog heel wat werk aan de winkel is.*

De afwijzing van een sollicitant moet gebaseerd zijn op objectieve criteria, maar dat is lang niet altijd het geval. Het is daarom belangrijk dat de overheidsdiensten het voorbeeld geven en dat de werkgevers wordt gewezen op de rijkdom die diversiteit met zich brengt. De conclusies van de sociaal-economische barometer 2015 zijn alarmerend. Brussel is een van de Europese steden met de grootste discriminatie bij aanwerving, terwijl wij als hoofdstad van Europa een model van diversiteit zouden moeten zijn.

Meerdere studies hebben de omvang van het probleem in kaart gebracht. In Brussel heeft niet iedereen dezelfde kans op een goed betaalde job of zelfs op een job. Wij zien meer personen van een bepaalde afkomst in sectoren zoals de dienstensector, de horecasector, de gezondheidssector en de schoonmaaksector, met minder goed betaalde jobs.

Vraag en aanbod zijn nog altijd niet goed op elkaar afgestemd, maar ook gelijke kwalificaties leiden niet tot gelijke kansen op de arbeidsmarkt. Wij kunnen dus niet met het klassieke argument blijven zwaaien dat de personen niet voldoende opgeleid zijn, gelet op de stijging van het aantal personen met een universitair diploma, zowel bij

santé, nettoyage - tandis que d'autres rejoignent plutôt les secteurs où les salaires sont moyens à plus élevés.

La question de l'inadéquation entre l'offre et la demande est très importante, mais à qualification égale, les chances d'accès à l'emploi restent aujourd'hui encore inégales. On ne peut pas continuer à avancer l'argument classique de l'absence de qualification eu égard à l'augmentation du nombre de diplômés universitaires tant parmi les nouveaux arrivants que dans les anciennes migrations, notamment subsahariennes.

Il est en effet anormal que des emplois de qualité de grade supérieur continuent à être attribués à des citoyens belges au nom à consonance belge alors que d'autres aux noms d'origine étrangère occupent des emplois subalternes ou inférieurs. Cette sous-utilisation du capital humain ne profite pas à l'économie.

Les personnes victimes de discrimination du fait de leur origine ne sont pas les plus nombreuses. D'autres sont discriminées sur la base de leur handicap ou de leur appartenance à un sexe. De nombreuses démarches ont déjà été mises en place et de nombreux projets sont en cours : la création d'un guichet anti-discrimination, la charte de la diversité, le label diversité, ainsi que toute une série de lois. Ces différentes mesures démontrent la volonté d'éradiquer le phénomène et de permettre à toute personne d'accéder à un emploi correspondant à ses compétences.

Concernant les discriminations à l'embauche, dans un communiqué du 3 mai, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes constate que, malgré des droits égaux et malgré le fait que les femmes représentent la majorité de la population, elles sont toujours les principales victimes de la discrimination et de l'inégalité. Il note que l'emploi est un milieu où les discriminations se creusent. Les femmes y subissent notamment des discriminations qui affectent leur quotidien, leur carrière et leur vie, notamment à l'embauche, lors de la grossesse ou de la maternité, etc.

Dans Le Soir de ce week-end, le directeur général de l'Office bruxellois de l'emploi livrait dans une interview son bilan des cinq dernières années. Parmi les faiblesses, il pointe la discrimination à

de nieuwkomers als bij de personen uit vroegere migratiegolven.

Het is niet normaal dat we in hogere jobs vooral personen met een Belgische klinkende naam terugvinden en in lagere jobs vooral personen met een buitenlandse naam. Een dergelijke onderbenutting van het menselijke kapitaal komt de economie niet ten goede.

De regering heeft verschillende maatregelen genomen om discriminatie bij aanwerving te bestrijden en ervoor te zorgen dat iedereen toegang heeft tot een job die aan zijn bekwaamheden beantwoordt, zoals het anti-discriminatieket, het diversiteitshandvest, het diversiteitslabel en de aanpassing van de wetgeving.

Discriminatie op basis van origine is overigens niet de meest voorkomende vorm van discriminatie. Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen wees er in zijn persbericht van 3 mei op dat vrouwen het grootste slachtoffer van discriminatie en ongelijkheid blijven, ondanks de gelijke rechten en het feit dat er meer vrouwen dan mannen zijn. Die discriminatie is onder meer voelbaar op de arbeidsmarkt en beïnvloedt het dagelijks leven en de loopbaan van vrouwen.

In Le Soir van dit weekend maakte de algemeen directeur van Actiris een balans van de voorbije vijf jaar op. Als zwak punt haalde hij onder meer de discriminatie bij aanwerving en het gebrek aan diversiteit in de Brusselse bedrijven aan.

Tijdens een vorige interpellatie zei u dat er een klacht was ingediend op basis van de ordonnantie van 8 mei 2009 betreffende het toezicht op de reglementeringen inzake werkgelegenheid. Hoe moedigt u slachtoffers aan om dat instrument te gebruiken?

Overweegt u een nieuwe "mystery shopping"-operatie in Brussel? Die tests zouden ons heel wat informatie kunnen geven over de omvang van het probleem en de meest getroffen sectoren.

Hoe wordt de naleving van het diversiteitshandvest gecontroleerd? Zijn er sancties voorzien? Worden er incentives toegekend om de bedrijven te helpen met het bereiken van de doelstellingen?

l'embauche et la question de la diversité dans les entreprises bruxelloises. Il parle d'injustice fondamentale, et de renchérir : nous ne sommes pas bons pour lutter contre les discriminations à l'embauche et promouvoir la diversité ailleurs que dans les projets pilotes. Il faut, selon lui, quelque chose de plus massif, qui soit une vraie intégration, en particulier des personnes d'origine étrangère.

Lors d'une précédente interpellation, vous nous aviez informé qu'aucune plainte n'avait été déposée sur la base de l'ordonnance du 8 mai 2009 relative à la surveillance des réglementations en matière d'emploi. Des mesures ont-elles été envisagées pour encourager les victimes à utiliser cet outil ? Si oui, lesquelles ?

Pourrions-nous envisager ou réenvisager l'opération "mystery shopping" au niveau de la Région de Bruxelles-Capitale ? Ces tests, par ailleurs pratiqués en Région flamande, pourraient fournir des données plus précises sur les lieux et l'ampleur de la discrimination.

Une fois qu'une entreprise a signé la Charte de la diversité, le respect de celle-ci est-il contrôlé ? Des sanctions sont-elles prévues en cas de non-respect ? La diversité est-elle bien intégrée à la stratégie globale de l'entreprise, avec des communiqués de presse, etc. ? Des incitants sont-ils octroyés aux entreprises pour qu'elles puissent mettre en œuvre les mesures nécessaires pour atteindre les objectifs fixés ?

Depuis la mise en place du plan diversité, a-t-on vu une augmentation de l'embauche de personnel répondant aux critères de la diversité ? A-t-on vu une augmentation ou une diminution du nombre d'entreprises adhérant à la charte ?

En ce qui concerne le guichet anti-discrimination, a-t-on vu davantage de plaintes aboutir ?

Vous avez émis le souhait de repenser la charte de la diversité et l'ensemble des outils. Vous plaidez pour une collaboration entre employeurs et travailleurs visant à développer une politique de la diversité dans l'entreprise, cela dans le courant du premier semestre 2016. Où en est l'élaboration de cette charte repensée ?

Le guichet d'information sur la discrimination à

Worden er sinds de invoering van de diversiteitsplannen meer personen aangenomen die aan de diversiteitscriteria beantwoorden? Is het aantal bedrijven dat het diversiteitshandvest ondertekent gestegen of gedaald?

Hebben meer klachten bij het anti-discriminatiekloket tot een positief resultaat geleid?

U kondigde een herziening van het diversiteitshandvest aan in de eerste helft van 2016, in samenwerking met werkgevers en werknemers. Hoeven staan die plannen?

Het anti-discriminatiekloket van Actiris bevindt zich in het agentschap van Brussel-Stad. Bij de decentralisering werd beslist om in alle plaatselijke agentschappen een referentieconsulent aan te stellen, zodat iedere werkzoekende die zich gediscrimineerd voelt zich rechtstreeks tot zijn agentschap kan wenden. De referentieconsulent noteert de klacht en geeft ze nadien door aan het loket. Hebben ondertussen alle Actiris-agentschappen een referentieconsulent?

U overwoog de mogelijkheid om tests te organiseren waaraan geen sancties zouden worden gekoppeld. Wordt daar werk van gemaakt?

Tijdens een vorige interpellatie kondigde u aan dat u bij federaal minister Peeters alle gevallen van discriminatie zou opvragen. Hebt u dat gedaan? Kunt u ons de lijst bezorgen van de bedrijven die discrimineren?

Hoeven staat het project van neutraal cv?

In het kader van de jongerengarantie heeft de regering zich ertoe verbonden om jongeren onder de 25 jaar zonder diploma informatie te geven over de diensten waarop ze recht hebben en hun binnen de vier maanden een job, stage of opleiding aan te bieden. Hoeveel jongeren hebben die begeleiding gevraagd? Hoeveel jongeren hebben nadien een job, stage of opleiding gevonden? Hoeveel jongeren wachten nog altijd op een oplossing? Hoe lang al? Welke struikelblokken zijn er nog bij de uitvoering van de jongerengarantie?

Hoe zit het met de preselectie van de kandidaten

l'embauche d'Actiris se situe à l'antenne de Bruxelles-Ville. Dans le cadre de la décentralisation, il a été décidé de constituer un réseau de conseillers référents dans toutes les antennes d'Actiris. L'objectif est que tout chercheur d'emploi qui, lors d'un entretien, se sent victime de discrimination, puisse directement en référer au conseiller de son antenne. Celui-ci prend acte du récit du chercheur d'emploi et le transmet au guichet, qui prend le relais. Toutes les antennes d'Actiris ont-elles un conseiller référent ?

Vous avez émis l'hypothèse d'organiser des tests de discrimination sans infliger de sanction. Cette possibilité est-elle toujours envisagée ?

Vous avez annoncé, lors d'une précédente interpellation, que vous vous informeriez auprès du ministre fédéral M. Peeters de toutes les situations de discrimination. Avez-vous entrepris de telles démarches ? Dans l'affirmative, serait-il possible de nous faire parvenir la liste des entreprises qui pratiquent la discrimination ?

Où en est votre projet de curriculum vitae neutre, après l'abandon du curriculum vitae anonyme ?

Vous vous êtes engagé à instaurer la garantie jeunes : tout jeune de moins de 25 ans qui quitte ses études sans réussite sera informé dans le mois des services auxquels il peut prétendre. Dans les quatre mois, il sera orienté vers un emploi, un stage, une formation ou un retour aux études.

Combien de jeunes ont sollicité ce soutien en matière d'intégration sociale ? Combien, après avoir reçu un tel soutien, ont-ils obtenu un emploi, un stage ou une formation ? Combien ne sont toujours pas orientés vers une solution ? Depuis combien de temps ? Disposez-vous de statistiques sur les écueils rencontrés par les jeunes dans le cadre de la garantie jeunes ?

Le système de présélection des candidats par Actiris a-t-il été mis en place ?

Discussion

M. le président.- La parole est à M. Uyttendaele.

M. Julien Uyttendaele (PS).- Je tiens d'abord à

door Actiris?

Bespreking

De voorzitter.- De heer Uyttendaele heeft het woord.

De heer Julien Uyttendaele (PS) (*in het Frans*).-

remercier ma collègue, Mme Sidibé, pour cette vaste interpellation qui nous permet de faire le point sur les politiques régionales de lutte contre les discriminations à l'embauche.

De nombreux points d'une grande importance ont déjà été abordés par ma collègue. Je me joins évidemment à ses divers questionnements. Nous sommes arrivés aujourd'hui à une étape clé en la matière. Vos propos de la semaine dernière vont en ce sens. Notre Région a pris un nombre non négligeable de mesures visant à combattre ces injustices de tous les jours.

La Stratégie 2025 s'est également fixé pour objectif de lutter contre ce fléau. Outre votre annonce d'évaluation des différentes mesures existantes, j'ai été quelque peu interpellé par vos propos de la semaine dernière qui annoncent d'emblée la couleur : "notre arsenal juridique ne marche manifestement pas". Les chiffres du terrain sont certes incontestables, mais je salue néanmoins votre franchise.

Corrigez-moi si je me trompe, mais j'ai cru déceler un moment "churchillien" dans votre intervention, je cite : "Le temps de la procrastination, des demi-mesures, des remèdes lénifiants et des expédients touche à sa fin. Voici venu le temps des conséquences." Si je suis bien votre propos, le temps est donc venu pour une grande remise en question. On peut donc à moyen terme espérer des dispositions anti-discrimination encore plus radicales.

Je ne cacherai pas que je suis extrêmement curieux de voir la suite de votre raisonnement. Face à ces propos qualifiant ouvertement le marché du travail bruxellois de ségrégationniste, il me paraît nécessaire de frapper un grand coup.

Mme Sidibé a évoqué la question du "mystery shopping", un outil que vous avez, par le passé, écarté faute de base légale fédérale. Il me semble néanmoins nécessaire de réfléchir aux brèches qu'ouvre la législation fédérale actuelle.

Si le ministre Peeters a ouvert la voie à cet outil en matière de protection des consommateurs, faut-il un grand effort d'imagination pour considérer qu'au vu de la législation pénalisant les discriminations à l'emploi, des expériences de "mystery shopping" ou d'autres tests de situation

Ik sluit me aan bij de punten die mevrouw Sidibé heeft aangehaald. Ondertussen heeft het gewest een reeks maatregelen genomen die de discriminatie bij aanwerving moeten bestrijden, waaronder de Strategie 2025. U kondigde de evaluatie van de bestaande maatregelen aan en zei ook dat ons juridisch arsenaal duidelijk niet werkt. De cijfers op het terrein spreken inderdaad voor zich, maar ik bewonder toch uw eerlijkheid.

U zei dat de tijd van uitstel, halve maatregelen, verzachtende oplossingen en lapmiddelen voorbij is en dat het tijd is om de gevolgen te dragen. We mogen dus hopen dat er op korte termijn nog meer radicale anti-discriminatiebepalingen komen. Als u openlijk stelt dat de Brusselse arbeidsmarkt discrimineert, lijkt het me noodzakelijk om harde maatregelen te treffen.

U verwierp eerder het systeem van 'mystery shopping' omdat er geen wettelijke basis is, maar we moeten toch eens nagaan welke mogelijkheden de huidige federale wetgeving biedt. Minister Peeters staat die methode toe als het om consumentenbescherming gaat. Als de discriminatie bij aanwerving strafbaar is, is het toch niet vergezocht dat iets soortgelijks in de toekomst misschien ook op dat vlak kan worden toegepast?

Binnen welke termijn denkt u dat de evaluatie van de huidige wettelijke middelen voor de bestrijding van discriminatie kan gebeuren? Welke methode zult u daarbij gebruiken? Op welke manier zijn de sociale partners erbij betrokken?

Hebt u ideeën voor maatregelen die misschien efficiënter kunnen zijn dan de huidige?

comparables pourraient être mis sur pied ?

Dans quels délais approximativement pensez-vous que l'évaluation de l'actuel arsenal juridique de lutte contre les discriminations pourrait être réalisé ? Quels sont les contours et les modalités de ce travail d'évaluation ? De quelle manière les partenaires sociaux y seront-ils associés ?

Enfin, avez-vous, à ce stade, des idées de mesures qui pourraient se révéler plus efficaces dans la lutte contre les discriminations que ce dont nous disposons à l'heure actuelle ? Pourriez-vous, dans l'affirmative, nous exposer vos idées ?

M. le président. - La parole est à M. De Lille.

M. Bruno De Lille (Groen) *(en néerlandais)*. - *La situation est désolante. Le journal De Tijd a récemment publié un graphique du risque de pauvreté en Europe et en Belgique, faisant apparaître que le risque de pauvreté dans les villes belges figure parmi les plus élevés d'Europe.*

Cette situation est due au très faible taux d'emploi des personnes issues de l'immigration. Les dernières recommandations de la Commission européenne et de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) en appellent à une meilleure intégration de ces personnes sur le marché de l'emploi. La faute est trop facilement imputée au faible niveau de qualification de cette catégorie de personnes, mais des études démontrent au contraire que les personnes issues de l'immigration et ayant suivi des études supérieures obtiennent plus difficilement un emploi que les personnes peu qualifiées.

La principale cause du faible taux d'emploi de ces personnes issues de l'immigration est la discrimination. Le gouvernement bruxellois a reconnu ce problème en faisant de la lutte contre la discrimination le fil rouge de sa politique sous cette législature. Cependant, dans la pratique, cette politique ne porte pas ses fruits, car ce gouvernement ne semble pas comprendre la différence fondamentale entre une politique de diversité et une politique de lutte contre la discrimination.

Une politique de diversité est une politique

De voorzitter. - De heer De Lille heeft het woord.

De heer Bruno De Lille (Groen). - De situatie is inderdaad schrijnend. In De Tijd verscheen onlangs een grafiek van het armoederisico in Europa en België. Daaruit blijkt dat het armoederisico in Belgische steden bij de hoogste in Europa is. Het is ongeveer even groot als dat in Bulgarije en Griekenland.

De schrijnende situatie heeft te maken met de zeer lage werkgelegenheidsgraad van mensen met een migratieafkomst. In de laatste aanbevelingen van de Europese Commissie in het kader van het stabiliteitsprogramma en van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) werd aangedrongen op een betere integratie van mensen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt. De schuld wordt gemakkelijk gelegd bij de lage scholingsgraad van die bevolkingsgroep. Studies tonen echter aan dat daar vragen bij kunnen worden gesteld. Mensen met een migratieachtergrond die hogere studies hebben gedaan, geraken zelfs moeilijker aan een baan dan mensen die lager geschoold zijn. Het ligt dus niet alleen aan de scholingsgraad.

De belangrijkste oorzaak van de lage werkgelegenheidsgraad is discriminatie. De Brusselse regering heeft dat probleem erkend door van de strijd tegen discriminatie de rode draad te maken in haar beleid tijdens deze legislatuur. Dat blijkt onder meer uit de regeringsverklaring en de Strategie 2025. Ook de oriëntatienota Werk en Economie staat bol van de ambities om de strijd tegen discriminatie en racisme op te voeren. Er

d'actions positives basées sur une vision de la société urbaine. Une politique de lutte contre la discrimination tient au respect de la loi. La discrimination est interdite et doit être sanctionnée, sur la base du cadre légal existant.

Mme Sidibé s'est enquis du nombre de plaintes déposées sur la base de l'ordonnance du 30 mai 2009. Je suppose qu'il est très faible. Il en va de même pour les sanctions liées aux plaintes déposées auprès du guichet d'information sur la discrimination à l'embauche. Le problème fondamental est l'absence de mécanisme de sanction reposant sur un mécanisme de détection. Pourtant, ces mécanismes de détection existent, à l'instar des tests de situation.

Premièrement, ces tests sont le seul moyen de faire respecter la législation antidiscrimination. Tant la pratique qu'une foule d'études en attestent.

Deuxièmement, ils sont juridiquement possibles, contrairement à ce que vous prétendez. Le ministre flamand Muylers a récemment commandé une étude auprès d'un cabinet d'avocats renommé, qui conclut que les services d'inspection flamands peuvent procéder à des tests de situation, à condition de disposer d'un cadre légal fort. Comme il s'agit de compétences régionales, les services d'inspection bruxellois peuvent donc aussi réaliser des tests de situation.

Troisièmement, le test de situation n'est en rien utopique. Il existe déjà dans d'autres pays, sous diverses formes. Certains craignent une chasse aux sorcières. Nous devons veiller à ce que cette crainte ne soit pas fondée. Il s'agit de constater, sur la base des plaintes et des statistiques, si un problème se pose à certains endroits.

Le pouvoir de la sanction découle d'ailleurs en grande partie de la peur de la sanction. Selon une récente étude de l'UGent, le nombre de cas de discrimination diminue sensiblement à l'annonce de tests de situation.

Je me rallie aux questions de Mme Sidibé. Je voudrais également savoir quels progrès vous avez enregistrés en matière de tests de situation.

Qu'en est-il de l'organisation de l'atelier sur l'emploi, la formation et les discriminations que vous avez récemment annoncé, à l'occasion de la

zijn heel veel goede bedoelingen, zoals de onlangs gepubliceerde projectoproep voor diversiteitsprojecten, maar in de praktijk stellen we vast dat het beleid tekortschiet.

Ik zal u uitleggen waarom. Deze regering lijkt maar niet te begrijpen dat er een fundamenteel verschil is tussen een diversiteits- en een antidiscriminatiebeleid.

Een diversiteitsbeleid is een beleid van positieve acties op basis van een grootstedelijke samenlevingsvisie die de meeste commissieleden delen. Een antidiscriminatiebeleid heeft te maken met het laten naleven van de wet. Discriminatie is verboden en moet bestraft worden. Net zoals op het vlak van de internationale belastingontduiking zien we dat er met betrekking tot discriminatie een soort straffeloosheid in Brussel ontstaan is, omdat er niet ingegrepen wordt. Nochtans is er een sterk wettelijk kader.

Mevrouw Sidibé vroeg hoeveel klachten er zijn neergelegd op basis van de ordonnantie van 30 mei 2009. Ik vermoed dat het aantal zeer laag is. Hetzelfde geldt voor de vraag over de sancties naar aanleiding van de klachten bij het Informatieloket voor discriminatie bij aanwerving. Het fundamentele probleem is dat er geen bestraffingsmechanisme is dat uit een opsporingsmechanisme bestaat en dat bij overtredingen sancties kan opleggen. Nochtans bestaan die opsporingsmechanismen wel. De praktijktesten of mystery shoppers zijn een heel goede methode om problemen vast te stellen en te bepalen waar er moet worden ingegrepen.

Ik ga kort in op de redenen waarom de praktijktesten een goed idee voor Brussel zijn.

Ten eerste zijn praktijktesten de enige manier om de discriminatiewetgeving te kunnen doen naleven. Dat blijkt uit de praktijk. Er zijn talloze studies, onder meer van UGent en KULeuven die dat onderschrijven.

Ten tweede zijn praktijktesten juridisch mogelijk. U zegt voortdurend dat dat niet het geval is. Vlaams minister Muylers, die het idee nog minder genegen is dan u, bestelde onlangs een studie bij het gerenommeerd advocatenkantoor Eubelius. De conclusie ervan was dat de praktijktest geen wondermiddel is, maar dat de Vlaamse

réorientation de l'aide aux entreprises ?

inspectiediensten praktijktesten kunnen uitvoeren, op voorwaarde dat er een sterk wettelijk kader is. Aangezien het over gewestelijke bevoegdheden gaat, kunnen dus ook de Brusselse inspectiediensten praktijktesten uitvoeren.

Ten derde is de praktijktest absoluut geen utopie. Hij bestaat al in andere landen, zoals de Verenigde Staten en Frankrijk. Ook minister Smet heeft het systeem al toegepast om het verbod op UberPop te controleren. Er bestaan verschillende soorten praktijktesten en verschillende manieren om ze te implementeren. Sommigen vrezen voor een heksenjacht. We moeten garanderen dat die vrees onterecht is. Aan de hand van statistische gegevens en op basis van klachten is het mogelijk om vast te stellen dat er op bepaalde plaatsen een probleem is. We vragen om de praktijktesten daar uit te voeren om dit na te gaan.

Een groot deel van de bestraffende kracht komt trouwens voort uit het afschrik-effect. Een recent onderzoek aan de UGent heeft aangetoond dat het aantal discriminatiegevallen aanzienlijk daalt bij de aankondiging dat er praktijktesten zullen worden uitgevoerd.

Ik sluit me aan bij de vragen van mevrouw Sidibé. Verder wil ik graag weten welke vooruitgang u hebt geboekt op het vlak van de praktijktesten.

Hoe zit het met de organisatie van de workshop over Tewerkstelling, Opleiding en Discriminatie die u recent hebt aangekondigd naar aanleiding van de heroriëntering van de steun aan bedrijven?

M. le président.- La parole est à Mme Genot.

Mme Zoé Genot (Ecolo).- Je ne reviendrai pas sur le triste constat de la discrimination à l'embauche dont, depuis des années, on parle longuement et répétitivement, y compris dans cette commission. Je reviendrai juste sur le dernier aspect: que va-t-on faire? On ne peut pas continuer avec les chartes, les labels, les déclarations de bonnes intentions, la sensibilisation, la formation... Ce n'est pas suffisant! On peut en remettre une couche, mais on a clairement vu les limites de cela.

Je suis contente de voir qu'une collègue de votre groupe, Mme Sidibé, affirme maintenant qu'il faut

De voorzitter.- Mevrouw Genot heeft het woord.

Mevrouw Zoé Genot (Ecolo) *(in het Frans).*- *Wat gaan we doen aan het probleem van de discriminatie? Labels, charters, intentieverklaringen, bewustmaking en opleiding volstaan duidelijk niet!*

Ik ben blij dat we kunnen overschakelen op een efficiënter instrument: de mystery shopping, die we ook wel testing noemen. Uit de initiatieven van de Vlaamse minister van Werkgelegenheid, blijkt duidelijk dat de gewesten bevoegd zijn en het werk wel degelijk tot een goed einde kunnen brengen.

Als u het daar niet mee eens bent, leg ons dan een

passer à un outil plus effectif : le "mystery shopping", que nous appelons plutôt le "testing". Comme le disait mon collègue M. De Lille, les travaux menés en Flandre par un ministre de l'emploi qu'on peut qualifier de tout sauf de progressiste montrent que, maintenant, les Régions sont compétentes et peuvent mener ce travail à bien.

Si vous pensez que ce n'est pas le cas, donnez-nous une étude juridique qui invalide celle, menée en Flandre, qui conclut à la compétence des Régions en matière de "testing". On peut continuer à se plaindre et à citer ici quantité de chiffres tous les trois mois, mais si c'est désespérant pour nous, députés, ça l'est encore plus pour ceux qui subissent la situation sur le terrain.

M. le président.- La parole est à M. Gosuin.

M. Didier Gosuin, ministre.- Comme vous le mentionnez, la discrimination est encore trop présente en Région bruxelloise et nous nous devons d'agir afin de renverser cette tendance.

Lors de notre dernière réunion, j'ai cité une enquête toute récente, dont il ressort que le phénomène de la discrimination ne s'est aucunement atténué au cours des dix dernières années. Nous devons admettre que les dispositifs que nous avons créés avec beaucoup de bonne volonté n'ont pas porté leurs fruits. Comme l'a dit Mme Genot, le gouvernement doit prendre d'autres mesures. J'en suis parfaitement conscient.

Le gouvernement sera saisi de cette question et y apportera une réponse novatrice en espérant que, dans cinq ou six ans, la situation aura évolué favorablement.

J'ai déjà rappelé les limites juridiques de notre action, confirmées par les services juridiques du ministère chargé de procéder aux inspections et aux contrôles. Aucune note juridique de M. Muylers ne conclut à la compétence des Régions dans ce domaine.

Transmettez-moi ladite étude et nous en débattons.

(Remarques de M. De Lille)

juridische studie voor die de in Vlaanderen uitgevoerde studie, die aantoonde dat de gewesten bevoegd zijn voor testing, tegenspreekt.

De voorzitter.- De heer Gosuin heeft het woord.

De heer Didier Gosuin, minister *(in het Frans).*- *Discriminatie is nog veel te sterk aanwezig in het Brussels Gewest en ze is de voorbije tien jaar ook niet afgenomen. Onze inspanningen hebben dus niet de nodige vruchten afgeworpen. De regering moet daarom andere, vernieuwende maatregelen nemen in de hoop dat de situatie er de volgende vijf tot zes jaar op vooruitgaat.*

Ik heb de wettelijke beperkingen al vermeld. Er is geen enkele wettelijke nota van de heer Muylers die inhoudt dat de gewesten op dit vlak bevoegd zijn.

Stuur mij die studie door en we zullen het erover hebben.

(Opmerkingen van de heer De Lille)

Wij zijn bevoegd voor de strijd tegen discriminatie, maar u vraagt mij of het 'testen' een wettelijk instrument is. Daar gaat het debat over. Als u mij kunt aantonen dat deze tests geldig zijn voor de rechtbank, dan wil ik dat gerust bij de juristen bepleiten.

De regering heeft zich er in de beleidsverklaring toe verbonden om de strijd aan te binden met alle vormen van discriminatie. Dat heeft tot heel wat acties geleid in het kader van de Strategie 2025 en in het bijzonder pijler 2, doelstelling 8, namelijk de "Promotie van duurzame en kwaliteitsvolle

Par rapport au "testing", je ne dis pas que nous n'avons pas de compétence en matière de lutte contre la discrimination. Bien sûr que nous l'avons ! Vous me posez la question de savoir si le "testing" est un instrument légal que nous pouvons utiliser. C'est cela le débat. Je ne nie pas que nous ayons la compétence. Si nous ne l'avions pas, je ne vous répondrais pas - ni Mme Debaets, d'ailleurs.

Si cette étude tend à prouver que nous avons la compétence, alors oui, nous l'avons. Prouvez-moi que nous avons la compétence pour mettre en œuvre des tests qui aient une valeur légale et qui soient opposables devant les tribunaux. Je n'ai aucun problème à produire cette étude et à redire aux juristes que certains avancent que cette mise en œuvre du "testing" est possible.

Le constat que je fais ici survient après moins de deux ans de législature. Le gouvernement dans son entièreté s'est engagé, dans le cadre de la déclaration de politique gouvernementale, à lutter contre toutes les formes de discriminations. C'est d'ailleurs dans ce cadre que cet engagement de lutte contre la discrimination est aujourd'hui décliné en chantiers et actions concrètes dans la Stratégie 2025, ce qui constitue un élément nouveau. Je vous renvoie plus particulièrement à l'axe 2, objectif 8 intitulé "Promotion de l'emploi durable et de qualité".

(poursuivant en néerlandais)

On y trouve un chantier visant à soutenir les initiatives liées au traitement équitable et à la diversité, selon les engagements opérationnels suivants :

(poursuivant en français)

- intégrer, dans les plans diversité des entreprises, des objectifs quantitatifs visant l'embauche de personnes issues des quartiers socio-économiquement défavorisés, et en assurer le monitoring ;

- analyser l'opportunité d'une ordonnance favorisant l'embauche par les pouvoirs locaux de personnes domiciliées au sein des quartiers socio-économiquement défavorisés ;

- élaborer une nouvelle Charte de la diversité après évaluation et organiser une campagne

tewerkstelling".

(verder in het Nederlands)

We vinden er een beleidswerf met als doelstelling: het ondersteunen van initiatieven met betrekking tot gelijke behandeling en diversiteit via de volgende operationele verbintenissen:

(verder in het Frans)

- in de diversiteitsplannen van de bedrijven kwantitatieve doelstellingen opnemen in verband met de aanwerving van personen uit sociaal-economisch achtergestelde wijken;

- de opportuniteit onderzoeken van een ordonnantie die de aanwerving van personen uit sociaal-economisch achtergestelde wijken door de plaatselijke besturen moet bevorderen;

- een nieuw diversiteitshandvest uitwerken en een informatiecampagne organiseren;

- de toekenning van economische steun aan bedrijven koppelen aan het uitwerken van een diversiteitsplan;

(verder in het Nederlands)

- een website ontwerpen over diversiteit die een overzicht biedt van de initiatieven en de werking van de Raad voor Non-Discriminatie en Diversiteit;

(verder in het Frans)

- bredere partnerschappen opzetten om gestigmatiseerde doelgroepen vlotter toegang te bieden tot opleidingen, onder meer door de selectiemethodologie te herzien.

De huidige regering wil verder gaan dan de goede intenties uit het verleden. Op dit moment berust het beleid voor de promotie van diversiteit in het gewest op het diversiteitshandvest, het diversiteitsplan en het diversiteitslabel.

De ondertekening van het handvest is een eerste symbolische stap, omdat de ondernemingen zich er vrijwillig toe verbinden een diversiteitsbeleid te voeren. Bij niet-naleving van de bepalingen worden geen sancties opgelegd.

d'information ;

- lier l'octroi des aides économiques aux entreprises à la conclusion d'un plan de diversité ;

(poursuivant en néerlandais)

- créer un site internet sur la diversité, récapitulant les initiatives et l'action du Conseil de la non-discrimination et de la diversité ;

(poursuivant en français)

- aboutir à une égalité d'accès à la formation en élargissant les partenariats pour favoriser cet accès aux publics stigmatisés - personnes ayant besoin de remises à niveau, personnes avec un handicap... -, notamment en révisant les méthodologies de sélection à l'entrée des formations.

L'ambition clairement affirmée du gouvernement est bel et bien d'agir au-delà des bonnes intentions qui ont caractérisé nombre d'initiatives en la matière dans le passé. La politique de promotion de la diversité en Région bruxelloise repose sur trois outils majeurs que sont la charte de la diversité, le plan diversité et le label diversité. Comme l'a rappelé Mme Genot, l'efficacité de ces trois dispositifs est limitée.

La signature de la charte est une première étape symbolique en ce qu'elle constitue, de la part de l'entreprise, un engagement volontaire et non contraignant à mettre en œuvre une politique de diversité en son sein. Toutefois, aucune sanction n'est prévue en cas de non-respect de ses dispositions par l'entreprise signataire.

Le plan diversité est, quant à lui, un réel outil d'engagement des entreprises en matière de promotion de la diversité. C'est dans ce plan que les entreprises définissent les actions qu'elles souhaitent mener en faveur de la diversité. Ces dernières peuvent être de diverses natures : recrutement, gestion du personnel, communication interne, positionnement externe de l'entreprise... L'objectif est d'opérer un changement de mentalité et de pratiques au sein des entreprises bruxelloises.

À la signature du plan diversité, les entreprises s'engagent sur un budget propre à la mise en

Het diversiteitsplan is een reëel instrument waarmee de ondernemingen zich verbinden op het vlak van de bevordering van diversiteit. De ondernemingen leggen er de acties in vast die ze willen realiseren. Die kunnen gaan van aanwerving, personeelsbeheer, interne communicatie en de externe positionering van het bedrijf. Het is de bedoeling een mentaliteitsverandering teweeg te brengen en de praktijken in de Brusselse ondernemingen te wijzigen.

Bij de ondertekening van het diversiteitsplan verbinden de ondernemingen zich ertoe een budget uit te trekken voor de uitvoering ervan en krijgen ze ook een financiële bijdrage van de Raad voor Non-Discriminatie en Diversiteit (RNDD).

In 2011 werd beslist om voorrang te geven aan de meest concrete instrumenten, namelijk het diversiteitsplan en het diversiteitslabel. Vandaag zijn er:

- 167 ondertekende handvesten, waarvan 54 in 2005, 51 in 2006, 14 in 2007, 11 in 2008, 14 in 2009, 6 in 2010, 3 in 2011, 9 in 2012, 4 in 2013 en 1 in 2014;

- 98 diversiteitsplannen;

- 30 consolidatieplannen (tweede of derde plan zonder cofinanciering). Dat cijfer verbaast me en ik hoop dat het niet klopt;

- 4 gemeentelijke plannen: Oudergem, Brussel Stad, Jette en Koekelberg. Die plannen worden niet medegefinancierd, omdat het een wettelijke verplichting betreft voor de openbare diensten.

Momenteel bevatten de diversiteitsplannen geen kwantitatieve doelstellingen. Het is dan ook moeilijk om de evolutie van de diversiteit in de betrokken bedrijven te volgen. De algemene cijfers van de sociaal-economische monitoring 2015 tonen wel aan dat de diversiteit in de Brusselse ondernemingen de afgelopen jaren onvoldoende geëvolueerd is.

In het kader van de evolutie van de gewestelijke instrumenten willen we de monitoring van diversiteit in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest uitbreiden.

œuvre de ce projet et reçoivent une contribution financière de 10.000 euros octroyée par le Conseil de la non-discrimination et de la diversité (CNDD).

Depuis 2011, il a été décidé de privilégier les outils plus concrets que sont le plan diversité et le label diversité, au-delà de la charte de la diversité. À ce jour, l'on compte :

- 167 chartes signées, dont 54 en 2005, 51 en 2006, 14 en 2007, 11 en 2008, 14 en 2009, 6 en 2010, 3 en 2011, 9 en 2012, 4 en 2013 et 1 en 2014 ;

- 98 plans de diversité ;

- 30 plans de consolidation (deuxième ou troisième plan sans cofinancement). Ce chiffre m'a étonné et j'espère que nos informations sont fausses ;

- 4 plans de communes : Auderghem, Bruxelles, Jette et Koekelberg. Ces plans ne sont pas cofinancés, car il s'agit d'une obligation légale pour les services publics.

Enfin, aucun objectif quantitatif n'est actuellement inclus dans les plans relatifs à la diversité. Il nous est par conséquent difficile de suivre l'évolution de la diversité dans les entreprises signataires. Néanmoins, globalement, les chiffres du monitoring socio-économique 2015 nous montrent que la diversité dans les entreprises bruxelloises n'a pas évolué de façon satisfaisante ces dernières années.

Dans le cadre de l'évolution de nos outils régionaux, que j'évoquerai plus longuement dans quelques instants, nous avons la volonté d'aller plus loin en termes de monitoring de la diversité en Région de Bruxelles-Capitale.

Actuellement, les mesures mises en place pour inciter les victimes de discrimination à porter plainte reposent sur le dispositif du guichet discrimination à l'embauche d'Actiris. Chaque antenne d'Actiris comprend un conseiller référent qui prend en charge ces personnes afin de déterminer si les présomptions de discrimination sont fondées et, le cas échéant, si des actions juridiques sont requises. En 2015, 71 signalements ont été déposés auprès du guichet.

Op dit moment is het antidiscriminatie loket van Actiris dat maatregelen neemt om slachtoffers van discriminatie aan te moedigen klacht in te dienen. Elke antenne van Actiris beschikt over een referentieconsulent die moet nagaan of het vermoeden van discriminatie gegrond is en of er juridische stappen nodig zijn. In 2015 werden 71 klachten ingediend bij het loket.

Indien de klacht gegrond is en er juridische stappen moeten worden gezet, zal de werkzoekende door het loket worden doorverwezen naar Unia, dat de nodige steun zal leveren bij een verzoek tot schadeloosstelling. Actiris en Unia hebben daarover in 2013 een partnerschapsovereenkomst voor onbepaalde duur afgesloten. Actiris sloot eenzelfde soort partnerschapsovereenkomst met het Centrum voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Het antidiscriminatie loket van Actiris heeft geen informatie over het resultaat van eventuele klachten. De rol van het loket houdt immers op wanneer het dossier wordt overgenomen door Unia.

Er vonden contacten plaats tussen de gewestelijke en federale administraties om een samenwerking op te zetten rond de overdracht van discriminatiedossiers. We krijgen geen informatie van het parket over wat er met onze processen-verbaal inzake discriminatie gebeurt, maar wie de zaak van dichtbij bekijkt, stelt vast dat er uiteindelijk slechts weinig discriminatiezaken voor het gerecht komen.

Tussen 2013 en 2015 werd in slechts zes van de dertig vonnissen discriminatie op het werk erkend. Dat is weinig, maar het valt niet onder mijn bevoegdheid.

Ondanks de instrumenten waarover we beschikken, heeft er zich de afgelopen jaren geen verbetering voorgedaan op het vlak van diversiteit en discriminatie.

De regering heeft zich duidelijk geëngageerd en werkt al vanaf de start van de regeerperiode aan dit thema. De diversiteitsinstrumenten worden de komende maanden geëvalueerd op het vlak van hun relevantie en afstemming op de Brusselse realiteit en behoeften, maar ook hun impact. Daarbij is het de bedoeling die instrumenten te

En cas de réponse positive à ces deux questions, le chercheur d'emploi est alors référé par le guichet au Centre interfédéral pour l'égalité des chances (Unia), qui pourra apporter le soutien nécessaire et, le cas échéant, demander réparation. Cette collaboration entre Actiris et Unia est scellée par une convention de partenariat pour une durée indéterminée. Actiris a le même type de convention de partenariat avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Le guichet discrimination d'Actiris ne dispose pas d'informations quant à l'aboutissement des plaintes éventuelles des chercheurs d'emploi. En effet, le rôle du guichet s'arrête lors de la reprise du dossier par Unia.

Des contacts entre les administrations régionales et fédérales ont eu lieu afin de mettre en place une collaboration en ce qui concerne la transmission des situations de discrimination. J'ai le même problème au niveau des plaintes. Mon service d'inspection établit des procès verbaux transmis au parquet. Il n'y a pas de retours du parquet vers l'autorité. Les policiers s'en plaignent d'ailleurs tous les jours. La police locale se demande à quoi elle sert. Elle s'interroge sur le suivi donné à ses procès verbaux.

Quand on analyse de plus près, on se rend compte que finalement très peu d'actions en justice sont portées en matière de discrimination.

Entre 2013 et 2015, parmi les 30 jugements rendus pour des affaires de discrimination au travail, seuls six ont reconnu des faits punissables. C'est certes faible, mais ce n'est pas de ma compétence. Il faut voir quelle priorité on donne à la poursuite de ces infractions au niveau fédéral.

Malgré les outils dont nous disposons, on constate donc que la situation en matière de diversité et de discrimination ne s'est pas améliorée ces dernières années. Je n'en suis pas fier, mais je ne pense pas que mes prédécesseurs ont mal agi, puisque lorsque j'étais dans l'opposition j'ai voté toutes ces propositions. Incontestablement, ce sont nos outils qui ne sont pas opérationnels !

Nous avons pris des engagements clairs, auxquels nous travaillons depuis le début de la législature. Les outils de la diversité sont en cours d'évaluation sur leur pertinence, leur adéquation

herzien op basis van de aanbevelingen die uit de evaluatie zullen voortvloeien. Voor het eind van het jaar zal ik een nieuw diversiteitshandvest voorleggen. Bij de herziening van het diversiteitsplan naar aanleiding van de evaluatie, zullen de kwantitatieve doelstellingen opnieuw aan bod komen, in overeenstemming met de doelstellingen van de Strategie 2025.

Die evaluatie zal echter leiden tot een bredere denkoefening over alle maatregelen rond diversiteit en in de strijd tegen discriminatie.

We zullen de relevantie en haalbaarheid van objectiveringsinstrumenten blijven analyseren, waaronder mystery shopping of situatietests. Als u me de juridische elementen voorlegt, zal ik de juridische diensten om een update vragen. Als die zeggen dat het niet mogelijk is, doen ze dat niet omdat ze voorstander zijn van discriminatie, maar omdat het volgens hen vanuit juridisch oogpunt niet kan.

We hebben een projectoproep uitgeschreven die afloopt op 20 juni. Ik verzoek u dan ook innoverende projecten ter bestrijding van discriminatie en ter bevordering van diversiteit en gelijkheid bij werkgelegenheid in het leven te roepen. Volgens de criteria kan een vzw zonder enig probleem een testing uitvoeren. Zo krijgen we dan test op ware grootte, ondersteund door het gewest.

aux réalités des besoins bruxellois et leur impact. L'objectif est évidemment de revoir ces outils sur la base des recommandations qui sortiront de cette évaluation, puisque je proposerai une nouvelle Charte de la diversité avant la fin de l'année - même si je ne pense pas que c'est cela qui changera la face du monde. C'est aussi dans la révision du plan diversité, suite à l'évaluation, que la question des objectifs quantitatifs sera remise sur la table, conformément à l'un des objectifs de la Stratégie 2025 mentionné plus tôt.

Mais cette évaluation ouvre une réflexion plus globale sur l'ensemble des mesures relatives à la diversité et à la lutte contre la discrimination.

Nous analysons - et nous continuerons à le faire - la pertinence et la faisabilité de recours à des outils d'objectivation tels que le "mystery shopping", les tests de situation, etc. Donnez-moi les éléments juridiques et je vais encore interroger les services juridiques pour actualisation. Je vous transmettrai la note. Je ne suis pas juriste. Si des juristes me disent que ce n'est pas possible, ce n'est pas par pur plaisir ou parce qu'ils sont favorables à la discrimination. C'est parce qu'ils estiment qu'en droit, ce n'est pas possible.

Ceci étant, et c'est quand même une première, nous avons lancé un appel à projets qui se clôture le 20 juin. Je vous invite dès lors dans vos relais respectifs à faire naître des projets innovants en matière de lutte contre la discrimination, de promotion de la diversité et d'égalité dans la mise à l'emploi. Si vous lisez les critères, vous verrez que si une asbl veut faire du "testing", cela ne pose pas de problème. Ainsi, nous ferons un test grandeur nature soutenu par la Région. Nous pouvons faire cela.

M. Bruno De Lille (Groen).- M. le ministre, je découvre à l'instant une dépêche Belga de M. Muylers qui dit qu'il y a un accord sur l'organisation de "mystery calls" dans le secteur des titres services, dans le cadre de la lutte contre la discrimination. Apparemment, légalement, c'est possible.

M. Didier Gosuin, ministre.- N'hésitez pas à me transmettre cette note. Je ne suis aucunement fermé sur le plan idéologique. J'ai toujours eu horreur de ce qui peut être source de discrimination, cela depuis le début de mon

De heer Bruno De Lille (Groen) *(in het Frans).*- *Volgens een persbericht van de heer Muylers zou er een akkoord zijn over de organisatie van mystery calls in de dienstenchequesector in het kader van de strijd tegen discriminatie. Vanuit juridisch oogpunt blijkt het dus wel degelijk mogelijk.*

De heer Didier Gosuin, minister *(in het Frans).*- *Aarzel niet om me die nota door te sturen. Ik heb al sinds het begin van mijn politieke loopbaan een hekel aan discriminatie.*

engagement politique.

Parallèlement, le CNDD poursuit l'instruction du projet d'action de recrutement neutre. Les résultats en sont attendus pour l'automne au plus tard.

Vous évoquez également la garantie jeunes et le contrat d'insertion, des outils essentiels de lutte contre la discrimination. En effet, ils visent à ce que tous les jeunes soient aidés. Et ceux qui ne trouveraient pas de solution bénéficieront d'un contrat d'insertion. De facto, la discrimination disparaît donc. Ces dispositifs nous permettront d'offrir une formation, un stage, un contrat d'insertion ou un travail à des personnes qui, aujourd'hui, sont exclues. Telle est ma priorité, dans mes compétences.

Les premiers résultats sont positifs. En 2015, sur 11.151 jeunes qui entraient dans les conditions de cette mesure :

- 5.335 ont bénéficié d'un outil 'accompagnement. Environ 6.000 n'ont donc pas eu besoin d'un tel accompagnement d'Actiris ;

- 4.492 solutions ont été offertes aux jeunes chercheurs d'emploi : 212 chercheurs d'emploi distincts ont repris des études, 2.822 ont travaillé, 218 ont bénéficié d'un stage de transition en entreprise (STE), 21 ont bénéficié d'un stage international, 1.133 ont suivi une formation et 86 ont bénéficié de la formation professionnelle individuelle en entreprise (FPI). Tous les jeunes sont concernés, donc sans aucune discrimination.

La mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse dans sa partie "matching", est assurée par Select Actiris et le Service Youth Guarantee. Ces services effectuent la présélection de candidats sur la base des critères repris dans les offres d'emploi communiquées par les entreprises bruxelloises. Cette méthode de travail permet de présenter les candidats présélectionnés uniquement sur la base de leurs compétences et sans discrimination. C'est un outil supplémentaire mis à la disposition des entreprises pour les aider à effectuer leurs sélections sans discrimination.

Le contrat d'insertion offrira à tout jeune de moins de 25 ans - en fait, 26 ans et demi -, inscrit auprès d'Actiris depuis dix-huit mois et qui n'a pas trouvé d'emploi, un contrat subventionné d'une

De RNDD blijft de haalbaarheid van neutrale aanwervingstests analyseren. De resultaten worden uiterlijk tegen de herfst verwacht.

U verwijst naar de jongerengarantie en het inschakelingcontract. Dat zijn belangrijke instrumenten in de strijd tegen discriminatie. Via deze mechanismen zullen alle Brusselse jonge werkzoekenden zonder uitzondering een eerste werkervaring, stage of opleiding aangeboden krijgen, ook diegenen die nu gediscrimineerd worden.

De eerste resultaten zijn positief. Van de 11.151 jongeren die in 2015 voldeden aan de voorwaarden hebben er 5.335 een individueel actieplan genoten, kregen 4.492 jonge werkzoekenden oplossingen aangeboden, hebben 12 werkzoekenden hun studies hervat, hebben er 2.822 gewerkt, hebben er 218 een instapstage in een onderneming gevolgd, hebben er 21 een internationale stage gevolgd, hebben er 1.133 hebben een opleiding gevolgd en hebben er 86 een individuele beroepsopleiding (IBO) gevolgd.

De 'matching' van de jongerengarantie wordt uitgevoerd door de diensten Select Actiris en Youth Guarantee. Zij preselektoren de kandidaten op basis van de criteria vermeld in de vacatures die door de Brusselse ondernemingen werden doorgestuurd. Dankzij die methode kunnen de voorgeselecteerde kandidaten zonder enige discriminatie en enkel op basis van hun competenties worden voorgesteld. Het is een bijkomend instrument dat ondernemingen kan helpen om te selecteren zonder te discrimineren.

Het inschakelingscontract biedt aan elke jongere onder de 25 jaar (in feite 26,5 jaar) die al 18 maanden bij Actiris ingeschreven is en nog geen job gevonden heeft, een voltijds gesubsidieerd contract voor een termijn van 12 maanden. Door kandidaten voor te stellen die de culturele diversiteit van Brussel weerspiegelen, zal de werkgever niet anders kunnen dan het profiel te selecteren dat beantwoordt aan zijn behoeften.

Elke werkgever die om een inschakelingscontract vraagt, zal drie jongeren ontmoeten. Indien hij geen van die jongeren kiest, zal hij geen recht meer krijgen op een inschakelingscontract. Dat geldt voor gemeenten, werkgevers en

durée de douze mois à temps plein. En proposant des candidats reflétant la diversité culturelle du public bruxellois, l'employeur n'aura d'autre choix que de sélectionner le profil répondant à ses besoins.

Chaque employeur sollicitant un contrat d'insertion se verra envoyer trois jeunes, pas forcément en même temps. À défaut d'en accepter un, il perdra le bénéfice du contrat d'insertion. Communes, employeurs, asbl, tout le monde sera logé à la même enseigne !

Soyons clairs : tous ces jeunes qui sont encore là après dix-huit mois sont des jeunes au profil difficile et appartenant très majoritairement à la population belge d'origine étrangère. Ils seront envoyés auprès des employeurs potentiels, qui auront l'obligation, de leur côté, de conclure un contrat d'insertion. Ce sera donc un outil de lutte contre la discrimination.

Mais, M. Uyttendaele, vous avez raison, ce n'est pas suffisant. Nous devons faire plus. Ce n'est pas simplement un enjeu du ministre de l'Emploi, c'est un enjeu, me semble-t-il, non seulement du gouvernement régional, mais des quatre gouvernements bruxellois.

Croyez bien que nous travaillons à redéfinir des mesures. J'espère qu'avant la fin de cette année, nous aurons pris des décisions importantes qui relanceront une nouvelle dynamique en matière de lutte contre la discrimination. En attendant, je ne reste pas fermé et j'analyserai toutes les propositions, ainsi que les dernières informations que j'ai reçues.

M. le président.- La parole est à Mme Sidibé.

Mme Fatoumata Sidibé (DéFI).- Je vous remercie, M. le ministre, pour vos réponses et pour votre détermination à lutter contre ce fléau. Vous avez effectivement hérité d'un vaste et ancien chantier qui peine à montrer ses fruits. Vous proposez des solutions innovantes. Le constat est là. Malheureusement, la situation ne s'est pas améliorée. Il faut agir.

Vous avez dit que le nombre de signalements était faible, tout comme celui des actions en justice et des affaires reconnues comme discriminatoires.

verenigingen. Die jongeren, die dus na achttien maanden nog steeds geen werk hebben, komen grotendeels uit de Belgische bevolking met een buitenlandse achtergrond.

U hebt gelijk, mijnheer Uyttendaele: we moeten nog meer doen, maar het is een opdracht die niet enkel mij aanbelangt, maar de vier Brusselse regeringen.

De maatregelen worden aangepast. Ik hoop dat we voor het einde van het jaar belangrijke maatregelen zullen hebben genomen die voor een nieuwe dynamiek zorgen in de strijd tegen de discriminatie. Ondertussen analyseer ik alle voorstellen, alsook de informatie die ik net heb ontvangen.

De voorzitter.- Mevrouw Sidibé heeft het woord.

Mevrouw Fatoumata Sidibé (DéFI) *(in het Frans).*- *Het verheugt mij dat u vastberaden bent om dit probleem aan te pakken en dat u vernieuwende oplossingen voorstelt.*

Het feit dat er nauwelijks klachten worden ingediend of rechtszaken worden aangespannen bewijst dat de huidige maatregelen niet volstaan.

Het verbaast mij voorts dat in 2014 slechts één bedrijf het diversiteitshandvest heeft ondertekend en dat er maar 98 diversiteitsplannen werden

C'est interpellant. Même si cela relève du niveau fédéral, cela montre que les mesures en la matière ne sont pas suffisantes.

Je suis étonnée du nombre de chartes signées. Je constate que ce nombre est en diminution depuis très longtemps. En 2014, une seule charte a été signée ! Il est assez interpellant de constater que les entreprises peinent, même s'il n'y a pas de contrainte, à signer ces chartes. D'autre part, concernant les plans diversité, 98 ont été signés. Cela reste très peu au regard des 30.000 entreprises existantes.

Je ne doute pas que vous partagiez tous ces constats. C'est votre cheval de bataille. Il est regrettable qu'il n'y ait aucun objectif fixé, notamment dans les plans diversité. Comment, dès lors, mesurer les évaluations, sans avoir de base de départ ? C'est pour cela que nous nous réjouissons de voir dans les prochains mois l'évaluation de la charte diversité, qui va permettre de mettre en avant une vision de bonne gouvernance, de constater les déficiences et d'adapter les besoins aux demandes du terrain.

L'appel à projets qui va être lancé, avec une possibilité de tests de situation, permettra sans doute aux entreprises de tenter cette expérience qui, à mon sens, peut se révéler très positive.

Nous attendons avec impatience votre projet de curriculum vitae neutre.

Vous l'avez rappelé, la garantie jeunes est un outil essentiel, avec les contrats d'insertion.

Une présélection par Actiris permettrait à cet organisme de proposer des candidats de toutes origines.

Le volet sanction est important en matière de mesures d'insertion.

Nous reviendrons sur ce sujet, pour lequel vous avez ouvert un vaste chantier qui, je n'en doute pas, fera évoluer la situation.

- *L'incident est clos.*

INTERPELLATION DE M. ERIC BOTT

opgesteld. Dat is een bijzonder mager resultaat als je weet dat er in Brussel 30.000 bedrijven zijn.

Het is jammer dat er geen enkele doelstelling is vastgesteld, met name in de diversiteitsplannen. Om de maatregelen te kunnen evalueren is het belangrijk om een uitgangspunt te hebben.

Het verheugt ons dat het diversiteitshandvest binnenkort zal worden geëvalueerd om het beter op de behoeften op het terrein af te stemmen. Hopelijk zal de projectoproep, met de mogelijkheid om praktijktests uit te voeren, de bedrijven over de streep trekken.

Wij kijken ook vol ongeduld uit naar het neutraal cv.

Zoals u opmerkt is de jongerengarantie een belangrijk instrument.

Via de preselectie kan Actiris kandidaten van verschillende oorsprong voorstellen.

Ook de sanctiemogelijkheden zijn belangrijk om de integratie te verbeteren.

Wij zullen zeker terugkomen op dit onderwerp.

- Het incident is gesloten.

INTERPELLATIE VAN DE HEER ERIC BOTT