

Sénat de Belgique

Session ordinaire 2012-2013



5-235COM

**Commission de l'Intérieur et des
Affaires administratives**

Mardi 25 juin 2013

Séance du matin

Annales

Belgische Senaat

Gewone Zitting 2012-2013

Handelingen

**Commissie voor de Binnenlandse
Zaken en voor de Administratieve
Aangelegenheden**

Dinsdag 25 juni 2013

Ochtendvergadering

5-235COM

Les **Annales** contiennent le texte intégral des discours dans la langue originale. Ce texte a été approuvé par les orateurs. Les traductions – *imprimées en italique* – sont publiées sous la responsabilité du service des Comptes rendus. Pour les interventions longues, la traduction est un résumé.

La pagination mentionne le numéro de la législature depuis la réforme du Sénat en 1995, le numéro de la séance et enfin la pagination proprement dite.

Pour toute commande des Annales et des Questions et Réponses du Sénat et de la Chambre des représentants: Service des Publications de la Chambre des représentants, Place de la Nation 2 à 1008 Bruxelles, tél. 02/549.81.95 ou 549.81.58.

Ces publications sont disponibles gratuitement sur les sites Internet du Sénat et de la Chambre:
www.senate.be www.lachambre.be

Abréviations – Afkortingen

CD&V	Christen-Democratisch en Vlaams
cdH	centre démocrate Humaniste
Ecolo	Écologistes confédérés pour l'organisation de luttes originales
MR	Mouvement réformateur
N-VA	Nieuw-Vlaamse Alliantie
Open Vld	Open Vlaamse liberalen en democraten
PS	Parti Socialiste
sp.a	socialistische partij anders
VB	Vlaams Belang

De **Handelingen** bevatten de integrale tekst van de redevoeringen in de oorspronkelijke taal. Deze tekst werd goedgekeurd door de sprekers. De vertaling – *cursief gedrukt* – verschijnt onder de verantwoordelijkheid van de dienst Verslaggeving. Van lange uiteenzettingen is de vertaling een samenvatting.

De nummering bestaat uit het volgnummer van de legislatuur sinds de hervorming van de Senaat in 1995, het volgnummer van de vergadering en de paginering.

Voor bestellingen van Handelingen en Vragen en Antwoorden van Kamer en Senaat:
Dienst Publicaties Kamer van volksvertegenwoordigers, Natieplein 2 te 1008 Brussel, tel. 02/549.81.95 of 549.81.58.

Deze publicaties zijn gratis beschikbaar op de websites van Senaat en Kamer:
www.senate.be www.dekamer.be

Sommaire

Demande d'explications de M. Bert Anciaux au secrétaire d'État à la Fonction publique et à la Modernisation des Services publics sur «la diversité culturelle et ethnique des fonctionnaires fédéraux» (n° 5-3081)	4
Demande d'explications de M. Bert Anciaux au secrétaire d'État à la Fonction publique et à la Modernisation des Services publics sur «les économies dans les administrations fédérales» (n° 5-3629)	7
Requalification en question écrite avec remise de la réponse	10

Inhoudsopgave

Vraag om uitleg van de heer Bert Anciaux aan de staatssecretaris voor Ambtenarenzaken en Modernisering van de Openbare Diensten over «de etnisch en culturele diversiteit onder de federale ambtenaren» (nr. 5-3081).....	4
Vraag om uitleg van de heer Bert Anciaux aan de staatssecretaris voor Ambtenarenzaken en Modernisering van de Openbare Diensten over «de besparingen bij de federale administraties» (nr. 5-3629)	7
Herkwalificatie als schriftelijke vraag met overhandiging van het antwoord.....	10

Présidence de M. Philippe Moureaux*(La séance est ouverte à 11 h 05.)***Demande d'explications de M. Bert Anciaux au secrétaire d'État à la Fonction publique et à la Modernisation des Services publics sur «la diversité culturelle et ethnique des fonctionnaires fédéraux» (n° 5-3081)**

M. Bert Anciaux (sp.a). – *Une étude récente a récemment révélé que la Belgique est le pays européen où le taux d'emploi des personnes aux origines ethniques et culturelles diverses est le plus faible. Cette inquiétante statistique nous rappelle une triste réalité : dans notre pays, la discrimination demeure un problème fondamental et structurel. D'autres rapports et informations, des études de l'Eurobaromètre aux rapports d'Amnesty International, des tests de Volt au baromètre de discrimination de Kif Kif, abondent dans le même sens : la discrimination est une caractéristique foncière de notre société, dans tous les domaines. Je crains qu'il n'en aille pas autrement dans les services publics fédéraux.*

Mais nous ne pouvons pas le vérifier. En réponse à ma question écrite 5-1153, la ministre en fonction à l'époque avait indiqué qu'il n'existait pas de données sur l'origine ethnique des fonctionnaires. Mais leur nationalité est bel et bien enregistrée. C'est selon moi une occasion manquée.

L'autorité flamande montre que les choses peuvent changer. La situation d'un certain nombre de groupes discriminés est identifiée chaque année au sein de l'autorité flamande. On évalue leur proportion dans l'effectif du personnel et on compare à un objectif chiffré. Les personnes d'origine étrangère sont donc dénombrées grâce à un enregistrement volontaire, corrigé par des hypothèses scientifiques. L'objectif était de 4% pour 2015. On stagne pour le moment autour de 2,1%. On peut donc faire mieux, mais comme elle mesure systématiquement, l'autorité flamande peut immédiatement constater si les efforts produisent des effets, et, en cas de résultats décevants, elle met la pression en vue d'une amélioration. Étant donné que les mesures sont faites par service public, il y a aussi un effet name and shame. Certaines villes font d'ailleurs de même. Anvers en est un bel exemple, avec 11% du personnel de la Ville et du CPAS d'origine étrangère.

Le secrétaire d'État sait-il combien de personnes d'origine étrangère travaillent pour l'autorité fédérale ? Dans l'affirmative, sur quoi ces chiffres sont-ils basés ? Dans la négative, le secrétaire d'État considère-t-il que ces chiffres font défaut ? Pense-t-il que le nombre de personnes d'origine étrangère au service de l'autorité fédérale est insuffisant ? Dans quelle mesure estime-t-il que des efforts doivent encore être accomplis afin d'améliorer la représentation de tous les groupes de la population dans les services publics ?

Étant donné la discrimination structurelle à l'égard des minorités ethniques et culturelles, le secrétaire d'État envisage-t-il d'imposer, à l'instar de la Flandre, un objectif chiffré dans les services publics fédéraux ? Je suis personnellement persuadé que seuls des quotas contribueront

Voorzitter: de heer Philippe Moureaux*(De vergadering wordt geopend om 11.05 uur.)***Vraag om uitleg van de heer Bert Anciaux aan de staatssecretaris voor Ambtenarenzaken en Modernisering van de Openbare Diensten over «de etnisch en culturele diversiteit onder de federale ambtenaren» (nr. 5-3081)**

De heer Bert Anciaux (sp.a). – *Uit een recente studie bleek nog maar eens dat nergens in Europa zo weinig mensen van diverse etnische en culturele afkomst aan het werk zijn als in België. Dit onrustbarende feit drukt ons pijnlijk met de neus op de niet zo florissante werkelijkheid: discriminatie is en blijft een fundamenteel en structureel probleem in ons land. Ook andere rapporten en berichtgevingen liegen er niet om. Van de Eurobarometer tot de rapporten van Amnesty International, van de tests van Volt tot de discriminatiebarometer van Kif Kif. Steeds dezelfde conclusie: discriminatie is een wezenlijk kenmerk van onze samenleving. En dat op alle domeinen. Ik vermoed dat het bij de federale overheidsdiensten niet anders zal zijn.*

Alleen kunnen we dat niet verifiëren. Na een vorige vraag (5-1153) gaf de voorganger van staatssecretaris immers te kennen dat er geen gegevens bestaan over de etnische afkomst van de ambtenaren. Wel wordt de nationaliteit van de ambtenaren geregistreerd. Ik vind dat een gemiste kans.

Hoewel ze nog een lange weg heeft af te leggen, toont de Vlaamse overheid dat het ook anders kan. Jaarlijks wordt daar een stand van zaken van een aantal kansengroepen in de Vlaamse overheid in kaart gebracht. Dat wordt opgevolgd aan de hand van hun aandeel in het personeelsbestand en vergeleken met een streefpercentage. De registratie van personen met vreemde origine gebeurt door vrijwillige registratie, gecorrigeerd door wetenschappelijk verantwoord giswerk. Het streefcijfer bedraagt er 4% tegen 2015. Voorlopig stagneert het rond 2,1%, waarmee de Vlaamse overheid zich dus ruim onder het streefcijfer bevindt. Het kan dus beter, maar omdat ze systematisch meet, kan de Vlaamse overheid meteen vaststellen of de huidige inspanningen effect hebben en creëert ze tevens druk om beter te doen bij tegenvallende resultaten. Aangezien de metingen gebeuren per overheidsdienst, komt er ook het effect van name and shame bij kijken. Sommige steden doen dit trouwens ook. Antwerpen is hiervan een mooi voorbeeld. Daar is 11% van het personeel van de stad en het OCMW van vreemde herkomst.

Heeft de staatssecretaris enige indicatie over hoeveel personen van vreemde origine in dienst zijn van de federale overheid? Zo ja, waarop zijn deze cijfers gebaseerd? Zo neen, beschouwt de staatssecretaris dit als een manco? Is de staatssecretaris van mening dat het aantal personen van vreemde origine in dienst van de federale overheid voldoende is? In hoeverre vindt de staatssecretaris dat er nog (grote) inspanningen moeten gebeuren om tot een meer evenredige vertegenwoordiging te komen van alle bevolkingsgroepen in de overheidsdiensten?

à améliorer la situation, mais cette avis n'est pas encore généralisé. Le secrétaire d'État pense-t-il également que des objectifs chiffrés peuvent être un signal fort de l'autorité qui, après avoir contrôlé ses propres services, indique clairement qu'elle n'accepte pas la discrimination ? Envisage-t-il de mettre sur pied, comme en Flandre, un organe de contrôle qui rende compte chaque année de la proportion des personnes d'origine étrangère dans les services publics fédéraux ? Dans la négative, pourquoi ? Comment le secrétaire d'État juge-t-il cet instrument de l'autorité flamande ? Est-il disposé à prendre contact avec celle-ci à titre informatif et, peut-être, à s'en inspirer ?

M. le président. – Je voudrais brièvement intervenir sur cette question.

Je conseillerais à M. Anciaux de lire – s'il ne l'a pas déjà fait – le livre du professeur Walter Benn Michaels de l'Université d'Illinois, traduit sous le titre *La diversité contre l'égalité*. L'auteur, très à gauche et dont je ne partage pas toutes les opinions, explique que les politiques de diversité au sommet sont souvent des cache-misère pour le manque de diversité dans l'ensemble de la société. L'ouvrage se concentre sur les États-Unis d'Amérique, mais la version française, publiée en 2009, aborde aussi le cas de la France.

Quant au fond, je me méfie des statistiques ethniques. Un souvenir a pris chez moi une acuité particulière : les premières listes de personnes « différenciées » ont été celles des Juifs, établies en 1940-1941 avec la complicité des autorités belges. Derrière les statistiques ethniques se pose un problème si les individus sont identifiables. Au demeurant, comment définit-on une personne « d'origine étrangère » ? S'agit-il d'une personne née à l'étranger ? D'une personne dont les parents sont nés à l'étranger, ou dont les grands-parents sont nés à l'étranger ? Quel sera le critère ?

Cette réserve pour les statistiques ethniques m'incite aussi à une réticence vis-à-vis des quotas. Dans les universités par exemple, la politique des quotas, qui a été pratiquée aux États-Unis – le professeur Michaels l'évoque – n'a pas modifié la composition sociale des étudiants. Certes, Harvard compte maintenant un petit pourcentage d'Afro-Américains, mais rien n'a changé si l'on considère le patrimoine. D'ailleurs, plusieurs États américains, pas les plus conservateurs, ont supprimé ce type de quotas en faveur de quotas sociaux.

La question est intéressante et opportune, mais je pense qu'elle est plus complexe qu'on le croit et qu'il importe de bien réfléchir avant de prendre certaines mesures. Divergeant sur ce point du professeur Michaels, je ne crois pas que la diversité soit « contre » l'égalité ; mais il affirme que la diversité au sommet peut occulter l'inégalité globale, montrant comment certaines grandes sociétés américaines ont admis des femmes dans les conseils d'administration, sans que rien ne change pour les employées et les ouvrières de ces entreprises.

Ce passionnant débat de philosophie politique dépasse bien

Overweegt de staatssecretaris in het licht van de structurele achterstelling van etnische en culturele minderheden om net zoals Vlaanderen een streefcijfer op te leggen voor de federale overheidsdiensten? Persoonlijk ben ik er zelfs van overtuigd dat alleen quota de zaak vooruit zullen helpen, maar blijkbaar is dat inzicht nog niet veralgemeend. Is de staatssecretaris het met mij eens dat streefcijfers een zeer sterk signaal kunnen zijn van de overheid, die in de eerste plaats in eigen boezem kijkt en duidelijk aangeeft dat ze de achterstelling niet aanvaardt? Overweegt hij om, net als in Vlaanderen, een monitoringorgaan op te richten dat jaarlijks een stand van zaken geeft over het aandeel van personen van vreemde origine in de federale overheidsdiensten? Zo neen, waarom niet? Hoe beoordeelt de staatssecretaris dit instrument van de Vlaamse overheid? Is de staatssecretaris bereid om contact op te nemen met de Vlaamse overheid om zich te informeren en zich misschien te laten inspireren?

De voorzitter. – *Ik wil hier kort iets aan toevoegen.*

Mocht de heer Anciaux het nog niet gelezen hebben, dan wil ik hem de lectuur aanraden van een boek geschreven door professor Walter Benn Michaels van de University of Illinois: The Trouble with Diversity: How We Learned to Love Identity and Ignore Inequality, in het Frans vertaald als La diversité contre l'égalité. De auteur huldigt linkse standpunten en ik ben het niet over alles met hem eens, maar hij legt uit dat het diversiteitsbeleid met betrekking tot topfuncties vaak een schaamlapje is voor het gebrek aan diversiteit in de gehele samenleving. Het boek gaat over de VS, maar de Franse versie, die in 2009 verscheen, handelt ook over Frankrijk.

Ten gronde wantrouw ik etnische statistieken. De eerste lijsten van mensen die "anders" waren, waren de lijsten van Joden die in 1940-1941 met de medewerking van de Belgische overheden opgemaakt werden. Er is een probleem met etnische statistieken als de mensen identificeerbaar zijn. Overigens, hoe wordt bepaald of iemand al dan niet 'van vreemde origine' is? Is dat iemand die in het buitenland geboren is? Of iemand van wie de ouders of de grootouders in het buitenland geboren zijn? Wat is het criterium?

Door mijn voorbehoud ten aanzien van de statistieken ben ik ook nogal terughoudend als het om quota gaat. Zo stelt professor Michaels dat het invoeren van quota in de Amerikaanse universiteiten niet heeft geleid tot een wijziging van de sociale mix onder de studenten. Een klein aandeel van de Harvardstudenten is intussen weliswaar Afro-Amerikaan, maar er is niets veranderd als men naar het vermogen kijkt. In sommige Amerikaanse staten, die niet tot de meest behoudsgezinde behoren, werd dit type van quota intussen vervangen door sociale quota.

De vraag is dus interessant en opportuun, maar ingewikkelder dan ze op het eerste gezicht lijkt en de te nemen maatregelen moeten goed overwogen worden. Op dit punt verschill ik van mening met professor Michaels: ik denk niet dat diversiteit gelijkheid tegengaat, maar hij maakt wel duidelijk dat diversiteit bij de topjobs kan verbergen dat er nog ongelijkheid heerst in de hele samenleving, aangezien het feit dat grote bedrijven vrouwen hebben opgenomen in hun raden van bestuur, niet betekent dat er voor de werknemers en de arbeidsters van die bedrijven iets is veranderd.

entendu le cadre de notre commission, où nous sommes le nez sur le guidon.

M. Hendrik Bogaert, secrétaire d'État à la Fonction publique et à la Modernisation des Services publics. – *Il n'y a effectivement pas de données disponibles sur l'origine ethnique des fonctionnaires fédéraux. La seule donnée connue est la nationalité. La fonction administrative fédérale compte 491 membres du personnel de nationalité étrangère, dont 104 statutaires et 387 contractuels ; il s'agit de 171 hommes et de 320 femmes.*

Un très large programme d'action vise à favoriser la diversité dans les services publics. Les actions suivantes figurent dans la droite ligne de la problématique soulevée par M. Anciaux.

Des canaux de communication « diversité » ciblant les personnes d'origine étrangère sont développés. Afin d'atteindre un plus large éventail de talents, Selor diffuse les offres d'emploi via des canaux spécifiques en plus des canaux de communication traditionnels.

Un Tour de Belgique est organisé : des sessions d'information ont lieu dans les grandes villes de Belgique. Les premières se sont tenues à Bruxelles, Gand et Charleroi. Durant ces rencontres, Selor présente la fonction publique, les métiers possibles, les modalités d'accès, etc.

Les tests de sélection du Selor doivent être culturellement neutres. Lors de l'achat ou du développement de ces tests, des critères « diversité » axés sur la neutralité culturelle sont appliqués. Ces critères nous permettent de garantir l'égalité des chances, de traitement et d'accès aux tests de sélection à tous les candidats, quelle que soit leur origine. Une formation en diversité a été développée par Selor. Cette formation est obligatoire pour tous les chargés de sélection ainsi que pour les personnes amenées à participer au processus de sélection.

Les projets « diversité » bénéficient d'un soutien. Chaque année, le SPF P&O lance un appel à projets « diversité » auprès des organisations fédérales. Cet appel consiste à cofinancer à 50% un projet mené dans le cadre de la politique de diversité.

Une formation « diversité » est organisée sur le lieu du travail. L'Institut de formation de l'administration propose une formation diversité sur le lieu de travail. Cette formation vise à sensibiliser les fonctionnaires aux lois antidiscrimination, à la différence, au respect de l'égalité des chances ainsi qu'aux notions de préjugés, de stéréotypes et leurs effets.

Depuis le 8 février de cette année, un candidat qui constitue un cv en ligne au Selor est libre d'indiquer s'il provient d'un pays autre que la Belgique et si c'est le cas de l'un de ses parents ou grands-parents. Ensuite, le candidat peut indiquer le pays d'origine de ses parents ou grands-parents. Cela permet au Selor de collecter des chiffres sur la même base que la définition utilisée par l'autorité flamande.

Le 19 juin 2013, on comptait déjà 7 554 enregistrements sur une base volontaire : parmi eux, 4 399 candidats satisfont à la définition telle que précitée. Parmi ces derniers, 2 824 sont d'origine étrangère. Pour 1 476 candidats, un seul parent était d'origine étrangère, et 99 candidats avaient deux grands-parents d'origine étrangère. Nous collectons donc des

Dit boeiende debat over politieke filosofie valt natuurlijk buiten het kader van onze commissie, waar we ons toespitsen op onze concrete taken.

De heer Hendrik Bogaert, staatssecretaris voor Ambtenarenzaken en Modernisering van de Openbare Diensten. – *Er zijn inderdaad geen gegevens beschikbaar over de etnische afkomst van de federale ambtenaren. Het enige bekende gegeven is de nationaliteit. Het federaal administratief openbaar ambt telt 491 personeelsleden van vreemde nationaliteit. Van hen zijn er 104 statutaire ambtenaren en 387 contractuele; het gaat om 171 mannen en 320 vrouwen.*

Er is een heel breed actieprogramma om de diversiteit bij de overheid te bevorderen. De volgende acties liggen in de lijn van de problematiek die de heer Anciaux aanhaalt.

1. *Er worden diversiteitscommunicatiekanalen ontwikkeld die zich richten op personen van vreemde origine. Om een brede waaier van talenten te bereiken verspreidt SELOR de jobaanbiedingen niet alleen via de klassieke communicatiekanalen, maar ook via meer specifieke kanalen.*

2. *Er wordt een Ronde van België georganiseerd; het gaat om informatiesessies die in de grote Belgische steden worden gehouden. De eerste sessies vonden plaats in Brussel, Gent en Charleroi. Tijdens deze ontmoetingen stelt SELOR de overheid voor, de mogelijk functies, de toegangsvoorwaarden enzovoort.*

3. *De selectietests bij SELOR moeten cultureel neutraal zijn. Bij de aankoop of ontwikkeling van selectietests gelden er diversiteitscriteria die gericht zijn op de culturele neutraliteit. Dankzij die criteria kunnen we alle kandidaten, ongeacht hun herkomst, gelijke kansen, een gelijke behandeling en een gelijke toegang tot de selectietests garanderen. Er zijn ook diversiteitsopleidingen in het kader van de aanwerving en selectie. SELOR heeft een opleiding over diversiteit ontwikkeld. De opleiding is verplicht voor alle selectieverantwoordelijken en alle personen die betrokken zijn bij het selectieproces.*

4. *Diversiteitsprojecten worden ondersteund. Elk jaar lanceert de FOD P&O een oproep voor diversiteitsprojecten bij de federale organisaties. De oproep bestaat uit de cofinanciering van 50% van een project dan in het kader van het diversiteitsbeleid wordt uitgevoerd.*

5. *Er is een diversiteitsopleiding op de werkplek. Het opleidingsinstituut van de federale overheid biedt een opleiding over diversiteit op het werk aan. Het doel van die opleiding is de ambtenaren te sensibiliseren voor de antidiscriminatie wetten, de verschillen, het respect voor de gelijke kansen alsook voor de vooroordelen en stereotypen en de gevolgen daarvan.*

Vanaf 8 februari dit jaar kan een kandidaat die bij SELOR een online-cv aanmaakt, ook vrijwillig aangeven of hij of zij afkomstig is uit een land buiten België en of één van zijn/haar ouders of grootouders dat is. Vervolgens kan de kandidaat aangeven uit welk land hij/zij of zijn/haar (groot)ouders afkomstig zijn. Zo kan SELOR ook cijfers verzamelen op dezelfde basis van de definitie die de Vlaamse overheid gebruikt.

Tot 19 juni 2013 zijn al 7 554 registraties op vrijwillige basis

données sur les origines ethnique et culturelle, mais sur une base volontaire.

J'ai aussi beaucoup fait pour augmenter la diversité parmi les fonctionnaires fédéraux.

Ainsi, depuis le 1^{er} janvier, les plus de 65 ans peuvent continuer à travailler si le service marque son accord.

J'ai aussi instauré un quota pour les femmes qui sont à la tête de l'organisation. De nombreuses personnes sont intuitivement opposées aux quotas. J'ai pourtant constaté que 25% des candidats reçus et seulement 15% des candidats nommés étaient des femmes. Le plafond de verre était donc bien réel, et il est à présent brisé. Lors des huit dernières nominations à de hautes fonctions administratives, il y avait quatre hommes et quatre femmes. J'ai demandé au Selor si cela était dû à un quota, et il m'a répondu que c'était grâce à la sensibilisation. Malgré l'opposition aux quotas, l'effet de la sensibilisation est énorme. C'est une réalité, également dans d'autres pays.

Aucun quota n'a été instauré pour les fonctionnaires d'origine étrangère. Je ne voudrais pas qu'une distinction soit faite entre candidats « autochtones » et « allochtones ». La nationalité est déterminante, et nous essayons de donner les mêmes chances à tous sur la base de critères socioéconomiques.

M. Bert Anciaux (sp.a). – *Je remercie le secrétaire d'État de sa réponse. Je comprends pourquoi il estime que les données doivent être collectées sur une base volontaire. Il n'est en effet pas souhaitable que l'on détermine l'origine ethnique ou culturelle d'une personne sans la consulter.*

Je suis fondamentalement convaincu que la diversité ethnique et culturelle est la meilleure manière d'impliquer le plus grand nombre possible de personnes dans la construction de la société. Je comprends aussi le raisonnement de M. Moureaux sur la diversité et l'égalité. Il va de soi que nous y sommes très souvent confrontés en politique. Mais cela n'empêche pas que la diversité peut mener à plus d'égalité.

La réponse me satisfait provisoirement, mais je reste partisan d'une politique de stimulation, même temporaire, de l'autorité, afin que les personnes aux origines diverses qui vivent dans notre société puissent aussi donner forme à cette société.

Demande d'explications de M. Bert Anciaux au secrétaire d'État à la Fonction publique et à la Modernisation des Services publics sur «les économies dans les administrations fédérales» (n° 5-3629)

M. Bert Anciaux (sp.a). – *Un courriel interne récent adressé à la représentation permanente de la Belgique auprès de l'UE impose plusieurs mesures d'économies : les budgets de fonctionnement sont réduits de 15 à 20%. Par conséquent,*

gebeurd, waarvan 4 399 kandidaten voldoen aan de definitie zoals hierboven omschreven. Van deze 4 399 kandidaten waren 2 824 kandidaten afkomstig uit een land buiten België. Van 1 476 kandidaten was één van de ouders afkomstig uit een land buiten België en van 99 kandidaten waren de twee grootouders afkomstig uit een land buiten België. Wij verzamelen dus gegevens over de etnische en culturele origine, maar wel op basis van vrijwilligheid.

Ik heb ook al heel wat gedaan om de diversiteit onder de federale ambtenaren te vergroten.

Zo kunnen vijftienplussers sinds 1 januari blijven werken als de dienst daarmee akkoord gaat.

Ik heb ook een quotum ingevoerd voor vrouwen aan de top van de organisatie. Intuïtief zijn vele mensen tegen quota. Ik stelde echter vast dat 25% van de geslaagde kandidaten, maar slechts 15% van de benoemde kandidaten vrouw was. Er was dus wel effectief sprake van een glazen plafond en dat is nu doorbroken. Bij de laatste acht topbenoemingen in de administratie waren er vier mannen en vier vrouwen. Toen ik SELOR vroeg of dit aan het quotum te danken was, luidde het antwoord dat het aan de bewustmaking te danken was. Ofschoon er verzet bestaat tegen quota, gaat er dus toch een enorm bewustmakingseffect van uit. Dat is de realiteit, ook in andere landen.

Er is geen quotum ingevoerd voor ambtenaren van vreemde origine. Zelf houd ik er ook niet zo van om een onderscheid te maken tussen 'autochtone' en 'allochtone' kandidaten. De nationaliteit is bepalend en we proberen aan iedereen gelijke kansen te geven op basis van sociaaleconomische criteria.

De heer Bert Anciaux (sp.a). – Ik dank de staatssecretaris voor het uitgebreide antwoord. Ik begrijp waarom hij vindt dat de gegevens op vrijwillige basis moeten worden verzameld. Het is inderdaad niet wenselijk dat van buitenaf wordt bepaald wat de etnisch of culturele afkomst van iemand is.

Fundamenteel ben ik ervan overtuigd dat etnische en culturele diversiteit de beste manier is om zoveel mogelijk mensen te betrekken bij de opbouw van de samenleving. Ik begrijp ook de redenering van de heer Moureaux over diversiteit en gelijkheid. Vanzelfsprekend worden we daar in onderzoek en ook in de politiek zeer vaak mee geconfronteerd. Dat doet volgens mij echter geen afbreuk aan het feit dat diversiteit kan zorgen voor meer gelijkheid.

Voorlopig ben ik tevreden met dit antwoord, maar ik blijf wel voorstander van een, zij het tijdelijk, stimuleringsbeleid van de overheid zodat mensen, vanuit de diversiteit in onze samenleving, die samenleving mee vorm kunnen geven.

Vraag om uitleg van de heer Bert Anciaux aan de staatssecretaris voor Ambtenarenzaken en Modernisering van de Openbare Diensten over «de besparingen bij de federale administraties» (nr. 5-3629)

De heer Bert Anciaux (sp.a). – Een recente interne mail gericht aan de permanente vertegenwoordiging van België bij de EU legt diverse besparingsmaatregelen op: de werkingsbudgetten worden met 15 tot 20% beknot. Dit heeft

une grande partie des crédits seront probablement épuisés à la mi-octobre de cette année et la représentation diplomatique ne pourra plus honorer ses factures. Et ce n'est qu'un exemple parmi d'autres.

Je veux bien admettre que tout le monde doit faire des efforts et que les économies puissent aussi avoir une incidence favorable sur l'environnement mais il y a des limites.

De plus en plus de signaux nous parviennent des administrations fédérales qui nous disent que les économies risquent de rejaillir très négativement sur la qualité des services, voire mettent en péril leur travail de base.

J'ai déjà posé auparavant des questions sur les frais de fonctionnement de la police fédérale, de la Justice, de certains services des Finances, etc. Reste à savoir si les mesures imposées sont intelligentes et ne dépassent pas les limites.

Le secrétaire d'État confirme-t-il, comme le montre l'exemple de la représentation diplomatique belge auprès de l'UE, que certaines mesures d'économies rejaillissent très négativement sur la qualité des services et mettent en péril le travail de base de certains services, notamment parce que ces services ne sont plus en mesure d'honorer leurs factures ?

Comment se fait-il que les mesures d'économies ne font pas l'objet d'une évaluation préalable quant à d'éventuels effets négatifs inacceptables ?

Le secrétaire d'État se rend-il compte que cette situation confirme la mauvaise image dont souffre l'État, considéré comme un partenaire commercial non fiable, mauvais payeur, et surtout payeur lent à la détente ?

En bref, comment se fait-il que la gestion intégrale de la qualité des extrants de l'autorité fédérale dérape si souvent et échoue ? Le secrétaire d'État ne pourrait-il imaginer des systèmes plus efficaces pour remédier à ce problème ?

M. Hendrik Bogaert, secrétaire d'État à la Fonction publique et à la Modernisation des Services publics. – *Il est vrai que les restrictions budgétaires ont des répercussions importantes sur l'administration. Globalement, nous réalisons environ 4,5% d'économies par an sur le personnel, réparties sur trois ans ; nous économisons également sur les frais de fonctionnement et sur certains crédits d'investissement. Il s'agit de plusieurs centaines de millions d'euros. Vous avez donc raison de vous demander si cela ne rejaillit pas négativement sur la qualité du service. Je puis donc partager la position des organisations de fonctionnaires qui disent que le temps des économies linéaires est révolu.*

J'ai toutefois de la peine à dire, comme l'affirme Frank Van Massenhove, que le SPF Sécurité sociale ne doit plus subir de coupes parce qu'il travaille beaucoup mais que des économies supplémentaires doivent toucher d'autres SPF. Selon moi, il faut une analyse des processus pour savoir comment nous pouvons passer des économies linéaires à des économies intelligentes basées sur le benchmarking.

L'État ne compte en réalité que quinze processus administratifs que chaque département met en œuvre comme il l'entend. Pour l'un, cela prendra neuf minutes, pour l'autre six et pour un troisième quatre minutes seulement. C'est la

tot gevolg dat tegen half oktober van dit jaar een groot deel van de kredieten waarschijnlijk opgebruikt zal zijn en de diplomatieke vertegenwoordiging haar facturen niet meer zal kunnen betalen. Dat is slechts één voorbeeld.

Ik wil best wel in acht nemen dat iedereen moet inleveren en dat besparingen ook gunstige milieueffecten kunnen sorteren, maar er zijn toch grenzen.

We horen steeds meer signalen uit de federale administraties dat de besparingen kunnen resulteren in drastisch kwaliteitsverlies van de dienstverlening en zelfs de basale werking van diensten in gevaar brengen.

Al eerder stelde ik vragen over de werkingskosten van de federale politie, justitie, sommige diensten van financiën enzovoorts. De vraag rijst of de opgelegde maatregelen wel intelligent zijn en of ze geen limiet overschrijden.

Bevestigt de staatssecretaris dat, zoals uit het voorbeeld van de Belgische diplomatieke post bij de EU blijkt, sommige besparingsmaatregelen resulteren in een drastisch verlies aan kwaliteit van de dienstverlening en de basale werking van sommige diensten in gevaar brengen, onder andere omdat de diensten hun facturen niet meer kunnen betalen?

Hoe komt het dat besparingsmaatregelen niet vooraf adequaat worden gescreend op eventuele negatieve en onaantvaardbare effecten?

Beseft de staatssecretaris dat dergelijke verhalen het imago van de overheid als onbetrouwbare zakelijke partner, slechte en vooral trage betaler bekrachtigen?

Kortom, hoe komt het dat de integrale kwaliteitszorg voor de output van de federale overheid zo vaak uitschuift en faalt en kan de staatssecretaris ter bestrijding daarvan geen meer sluitende en werkzame systemen inbouwen?

De heer Hendrik Bogaert, staatssecretaris voor Ambtenarenzaken en Modernisering van de Openbare Diensten. – Het klopt dat de budgettaire beperkingen heel wat gevolgen hebben bij de administratie. Globaal besparen we over een periode van drie jaar ongeveer 4,5% per jaar op personeel; we besparen ook op werkingskosten en op sommige investeringskredieten. Het gaat om honderden miljoen euro's. De vraag of dat niet resulteert in een achteruitgang van de kwaliteit van de dienstverlening, is dan ook terecht. Ik kan dus akkoord gaan met de organisaties van de ambtenaren die zeggen dat de periode van de lineaire besparingen voorbij is.

Alleen kan ik bezwaarlijk zeggen dat er, zoals Frank Van Massenhove beweert, bij de FOD Sociale Zekerheid niet meer moet worden bespaard, omdat die zogezegd goed bezig is, maar dat andere FOD's wel nog moeten besparen. We moeten volgens mij een procesanalyse inlassen, waarmee we op een objectieve manier kunnen nagaan op welke manier we kunnen overgaan van een lineaire naar een intelligente besparing, gebaseerd op benchmarking.

Er zijn in feite maar vijftien administratieve processen bij de overheid en die worden voor elk departement op een heel eigen manier ingevuld. De ene doet daar negen minuten over,

raison de la nécessité d'un benchmarking qui ne pourra se faire qu'au terme d'une phase d'analyse des processus.

L'administration de la secrétaire d'État Maggie De Block a remporté un succès, en écourtant la procédure d'asile de 150 à 101 jours. Elle n'a dû pour cela recourir qu'à une consultance externe très limitée et pour le reste, le travail est surtout l'œuvre des fonctionnaires dirigeants eux-mêmes. On a fait en sorte que les demandes d'asile diminuent mais on a surtout poursuivi un objectif social, à savoir accélérer la décision prise dans les demandes d'asile.

Il nous faut suivre cet exemple et surtout ne pas rendre l'analyse des processus plus compliquée qu'il n'est nécessaire. Mais nous devons à présent cumuler les initiatives plutôt que de les enchaîner. Nous écourtons ainsi les délais tout en améliorant le service.

Je ne suis pas au courant du fait que des services diplomatiques ne seraient pas en mesure d'honorer leurs factures. Il appartient au management de gérer le budget. J'ai tiré une ligne claire. Plus personne n'est engagé sans l'adoption d'un plan en matière de personnel. Certain grands départements continuaient à recruter sans tenir leur budget à l'œil. C'est du passé. Depuis peu, toutes les dépenses doivent avoir été planifiées.

Nous allons au-devant d'une période difficile mais je peux m'appuyer sur l'expérience de la Suède. Par le passé, nous avons trop souvent suivi une politique stop-and-go et d'importants projets sont soudain passés à la trappe parce qu'ils tombaient dans une période de prudence budgétaire ou de contrôle budgétaire. En Suède, on utilise une règle de productivité et d'efficacité et on calcule le gain de productivité qu'un service a réalisé pour une année déterminée. Si le secteur privé réalise un gain de productivité de 1%, on essaie de faire de même dans le secteur public. La Suède poursuit cette politique à long terme, quelle que soit la coalition au pouvoir, et toujours avec l'aval des syndicats.

Les managers publics savent ainsi de quels moyens ils disposeront dans les deux ou trois années à venir. Cette méthode ne met pas en péril la qualité des services et elle est de loin préférable à la politique stop-and-go que nous menons actuellement et où les moyens des services fluctuent en fonction de l'argent disponible.

M. Bert Anciaux (sp.a). – *J'adhère à beaucoup d'éléments de la réponse mais je m'étonne que le secrétaire d'État ne sache pas que certains services ne sont plus en mesure d'honorer leurs factures. Je suppose donc que je ne suis pas bien informé.*

M. Hendrik Bogaert, secrétaire d'État à la Fonction publique et à la Modernisation des Services publics. – *Je ne conteste pas le fait que certains services ne sont plus en mesure d'honorer leurs factures. C'est du reste une vieille histoire. Je m'inspire des trois valeurs d'une organisation : la responsabilité, le respect et la liberté. Celui à qui on donne la liberté doit aussi assumer ses responsabilités et il n'est pas*

de andere zes en een derde maar vier. Daarom hebben we benchmarking nodig. Dat kan alleen na een fase van procesanalyse.

We hebben een succesvol project achter de rug bij de administratie van staatssecretaris De Block, waar de asielprocedure van 150 dagen tot 101 dagen is ingekort. Daar is maar een zeer beperkte externe consultancy aan te pas gekomen; voor het overige was het vooral het werk van de topambtenaren zelf. Er is voor gezorgd dat er minder asielaanvragen zijn, maar vooral is een sociaal doel nagestreefd, namelijk een snellere beslissing bij asielaanvragen.

Dat voorbeeld moeten we doortrekken. We moeten de procesanalyse vooral niet ingewikkelder maken dan nodig is; we moeten alleen de stappen die we normaal na elkaar zetten, nu naast elkaar doen. Daardoor verkorten we de doorlooptijd en kunnen we tot een betere dienstverlening komen.

Van diplomatieke diensten die hun facturen niet kunnen betalen heb ik geen weet. Het is de verantwoordelijkheid van het management om het budget te beheren. Ik heb wel een duidelijke lijn getrokken. Er wordt niemand meer in dienst genomen als er geen goedgekeurd personeelsplan is. Sommige grote departementen deden maar aanwervingen zonder het budget in het oog te houden. Dat is het verleden; sinds kort moeten alle uitgaven gepland zijn.

Er komt nog een moeilijke periode, maar ik kan terugvallen op de ervaring van Zweden. In het verleden hebben we te vaak een *stop-and-go*-beleid gevolgd, zodat belangrijke projecten plots sneuvelden, omdat ze in een periode vielen van budgettaire behoedzaamheid of in een periode van begrotingscontrole. In Zweden werkt men met een productiviteits- en efficiëntieregel en berekent men welke productiviteitswinst een dienst in een bepaald jaar heeft gerealiseerd. Als in de privésector een productiviteitswinst van 1% is gerealiseerd, probeert men dat ook in de openbare sector waar te maken. Men kopieert in feite de productiviteitswinsten van de privésector naar de openbare sector. Men houdt dat in Zweden als een langetermijnbeleid aan – ongeacht of centrumlinks dan wel centrumrechts aan de macht is – en altijd met de volle steun van de vakbonden. Daarmee weten de overheidsmanagers over welke middelen ze over twee of drie jaar kunnen beschikken. Met deze manier van besparen breng men de kwaliteit van de dienstverlening ook niet in gevaar. Het is een veel betere methode dan het *stop-and-go*-beleid dat wij vandaag voeren en waardoor de middelen van de diensten schommelen naargelang er geld beschikbaar is.

De heer Bert Anciaux (sp.a). – Ik kan met vele elementen van het antwoord instemmen. Het verbaast me wel dat de staatssecretaris er geen weet van heeft dat sommige diensten hun facturen niet meer kunnen betalen. Maar als hij dat niet weet, ga ik ervan uit dat mijn informatie niet juist is.

De heer Hendrik Bogaert, staatssecretaris voor Ambtenarenzaken en Modernisering van de Openbare Diensten. – Ik spreek niet tegen dat er diensten zijn die de facturen niet meer kunnen betalen. Dat is overigens een oud zeer. Ik ga uit van drie waarden in de organisatie: verantwoordelijkheid, respect en vrijheid. Wie vrijheid krijgt, moet ook verantwoordelijkheid nemen en dus kan het niet dat

normal qu'un manager public dise souvent, comme cela s'est déjà vu dans le passé, qu'il manque d'argent. Il doit administrer dans les limites de son budget et veiller personnellement à pouvoir honorer ses factures et à ne pas conclure d'engagements qu'il serait incapable d'honorer.

M. Bert Anciaux (sp.a). – *Je suis tout à fait d'accord sur le fait qu'il faut nous orienter vers une administration plus petite mais plus forte et plus performante. Je m'inquiète surtout du fait que les économies risquent de mettre la qualité des services en péril. Pour éviter cela, le secrétaire d'État a avancé plusieurs beaux principes et des méthodes de travail qui, je l'espère, auront le résultat escompté.*

(La séance est levée à 11 h 35.)

Requalification en question écrite avec remise de la réponse

- Demande d'explications de M. Karl Vanlouwe au vice-premier ministre et ministre des Affaires étrangères, du Commerce extérieur et des Affaires européennes et au secrétaire d'État à la Fonction publique et à la Modernisation des Services publics sur « le virus Red October » (n° 5-2956) (QE 5-9404)
- Demande d'explications de M. Karl Vanlouwe au secrétaire d'État à la Fonction publique et à la Modernisation des Services publics sur « le virus Red October et les incidents en Belgique » (n° 5-2968) (QE 5-9405)
- Demande d'explications de M. Karl Vanlouwe au secrétaire d'État à la Fonction publique et à la Modernisation des Services publics sur « la cyberattaque MiniDuke visant les ordinateurs des pouvoirs publics » (n° 5-3269) (QE 5-9411)
- Demande d'explications de M. Karl Vanlouwe à la ministre de la Justice et au secrétaire d'État à la Fonction publique et à la Modernisation des Services publics sur « la cybersécurité et la cyberdéfense » (n° 5-3588) (QE 5-9406)
- Demande d'explications de M. Karl Vanlouwe au secrétaire d'État à la Fonction publique et à la Modernisation des Services publics sur « les cyberexercices et BelgoCybex » (n° 5-3643) (QE 5-9408)
- Demande d'explications de M. Karl Vanlouwe au secrétaire d'État à la Fonction publique et à la Modernisation des Services publics sur « la cyberconcertation fédérale » (n° 5-3644) (QE 5-9409)
- Demande d'explications de M. Bert Anciaux au secrétaire d'État à la Fonction publique et à la Modernisation des Services publics sur « les procédures de recrutement des fonctionnaires supérieurs » (n° 5-3651) (QE 5-9410)

een overheidsmanager plots zegt, zoals in het verleden wel eens gebeurde, dat hij geldtekort heeft. Hij moet binnen zijn budget managen. Hij moet er zelf voor zorgen dat hij zijn facturen kan betalen en geen verbintenissen aangaan die hij niet kan financieren.

De heer Bert Anciaux (sp.a). – Ik ben het er helemaal mee eens dat we naar een kleinere en tegelijk sterkere overheid moeten gaan. Die overheid moet vooral ook performanter zijn. Mijn bekommernis is vooral dat besparingen de performantie en de kwaliteit van de overheid mogelijk in gevaar brengen. De staatssecretaris heeft verschillende mooie principes en werkmethoden naar voren gebracht om dat te voorkomen. Ik hoop dat ze effectief tot het beoogde resultaat leiden.

(De vergadering wordt gesloten om 11.35 uur.)

Herkwalificatie als schriftelijke vraag met overhandiging van het antwoord

- Vraag om uitleg van de heer Karl Vanlouwe aan de vice-eersteminister en minister van Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Europese Zaken en aan de staatssecretaris voor Ambtenarenzaken en Modernisering van de Openbare Diensten over “het Red Octobervirus” (nr. 5-2956) (SV 5-9404)
- Vraag om uitleg van de heer Karl Vanlouwe aan de staatssecretaris voor Ambtenarenzaken en Modernisering van de Openbare Diensten over “het Red Octobervirus en de incidenten in België” (nr. 5-2968) (SV 5-9405)
- Vraag om uitleg van de heer Karl Vanlouwe aan de staatssecretaris voor Ambtenarenzaken en Modernisering van de Openbare Diensten over “de MiniDukecyberaanval op overheidscomputers” (nr. 5-3269) (SV 5-9411)
- Vraag om uitleg van de heer Karl Vanlouwe aan de minister van Justitie en aan de staatssecretaris voor Ambtenarenzaken en Modernisering van de Openbare Diensten over “de cyberveiligheid en cyberdefensie” (nr. 5-3588) (SV 5-9406)
- Vraag om uitleg van de heer Karl Vanlouwe aan de staatssecretaris voor Ambtenarenzaken en Modernisering van de Openbare Diensten over “de cyberoefeningen en BelgoCybex” (nr. 5-3643) (SV 5-9408)
- Vraag om uitleg van de heer Karl Vanlouwe aan de staatssecretaris voor Ambtenarenzaken en Modernisering van de Openbare Diensten over “het federale cyberoverleg” (nr. 5-3644) (SV 5-9409)
- Vraag om uitleg van de heer Bert Anciaux aan de staatssecretaris voor Ambtenarenzaken en Modernisering van de Openbare Diensten over “de procedures inzake de aanwerving van topambtenaren” (nr. 5-3651) (SV 5-9410)