

# SÉNAT DE BELGIQUE

---

SESSION DE 2004-2005

---

28 AVRIL 2005

---

## Proposition de résolution relative à l'adoption d'un code de conduite garantissant l'anonymat des candidatures aux emplois

(Déposée par M. Jean-Marie Dedecker)

---

### DÉVELOPPEMENTS

---

Trouver un emploi n'est pas chose facile pour tout le monde. Certains se heurtent à des préjugés qui, dans certains cas, semblent bien réduire d'autant leurs chances de trouver un travail. L'auteur pense aux allochtones, aux femmes, aux homosexuels, lesbiennes et bisexuels, aux handicapés, aux personnes âgées.

Ce sont surtout les possibilités d'emploi réduites des allochtones qui provoquent des tensions et des problèmes sociaux. De ce fait, l'intégration des allochtones dans notre société, qui permettrait précisément d'éviter des problèmes et des tensions, est tout sauf évidente.

Un Flamand «de souche» sur treize est au chômage. La proportion est de plus d'un sur trois pour les allochtones. Chez les hommes, alors que les trois quarts des Flamands travaillent, ce n'est le cas que pour la moitié à peine des ressortissants turcs et marocains. Les enquêtes ne cessent de montrer qu'un allochtone a deux à trois fois moins de chances de décrocher un emploi si l'employeur a la possibilité d'engager un Flamand qui dispose du même diplôme. L'écart est encore plus important parmi les jeunes peu qualifiés. Chez les allochtones, les trois quarts des nouveaux diplômés n'ont toujours pas trouvé de travail après un an.

Cette situation dure depuis des années, et les chiffres montrent même une dégradation continue. Il est grand temps de s'attaquer au problème de la sous-représentation des allochtones sur le marché de l'emploi et d'enfin remédier à cette discrimination.

# BELGISCHE SENAAAT

---

ZITTING 2004-2005

---

28 APRIL 2005

---

## Voorstel van resolutie tot invoering van een gedragscode die de anonimiteit bij sollicitaties garandeert

(Ingediend door de heer Jean-Marie Dedecker)

---

### TOELICHTING

---

Werk vinden is niet voor iedereen een even eenvoudige opdracht. Sommige personen worden geconfronteerd met vooroordelen die hun kansen op tewerkstelling in bepaalde gevallen lijken te verminderen. De indiener denkt daarbij aan allochtonen, vrouwen, holebi's, andersvaliden, ouderen.

Voor al de lage arbeidskansen van allochtonen leiden tot maatschappelijke problemen en spanningen. De integratie van allochtonen in onze samenleving, waardoor problemen en spanningen kunnen worden vermeden, wordt daardoor allesbehalve voor de hand liggend.

Een op dertien «Vlaamse Vlamingen» heeft geen werk. Bij de allochtonen is dat meer dan een op drie. Van alle Vlaamse mannen is driekwart aan het werk, van alle Turken en Marokkanen nauwelijks de helft. Onderzoek wijst telkens opnieuw uit dat een allochtoon twee- tot driemaal minder kans maakt om een job te krijgen als de werkgever kan kiezen voor een Vlaming met hetzelfde diploma. Nog groter is de kloof bij laaggeschoolde jongeren. Van de allochtone schoolverlaters heeft driekwart na een jaar nog steeds geen werk.

Zo gaat dat nu al jaren, en de cijfers worden steeds somberder. Het is de hoogste tijd om de ondervertegenwoordiging van allochtonen op de arbeidsmarkt aan te pakken en eindelijk iets te doen tegen de bewezen discriminatie. De wetenschap dat ze minder

Le fait de savoir qu'ils ont moins de chances sur le marché de l'emploi a sans aucun doute une influence sur l'enthousiasme des allochtones pour l'enseignement. C'est ainsi qu'ils entrent dans une spirale descendante.

Dans ce contexte, des allochtones vont même jusqu'à «européaniser» leur nom dans le but de franchir la première étape du recrutement. Il s'agit là d'une solution cynique et humiliante.

C'est pourquoi des voix s'élèvent régulièrement dans la classe politique pour que l'on impose aux entreprises un quota de recrutement. Toutefois, l'auteur estime qu'il faut éviter toute forme de discrimination, même positive. Une discrimination imposée par l'autorité est un passe-droit légalisé qui aboutit à l'effet inverse de celui qui est recherché: les victimes de la discrimination perdent confiance dans les autorités qui ne leur offrent pas loyalement leur chance et ceux qui en profitent perdent la confiance du reste de la population. La discrimination positive peut favoriser la persistance et l'aggravation du racisme au sein de la société.

L'auteur est d'avis que les candidats allochtones à un emploi, mais aussi les candidats appartenant à des catégories sociologiques plus facilement lésées (en raison de préjugés ou d'usages), verraient leurs chances s'accroître considérablement si à tout le moins l'employeur faisait personnellement connaissance avec eux.

Dans le secteur public, le débat sur l'«anonymat des candidatures» est au cours depuis quelque temps. Le Selor devra recruter anonymement les candidats contractuels. Lorsque la nouvelle procédure entrera en vigueur, le Selor ne pourra plus fournir aux services publics désireux d'engager que des informations d'ordre strictement professionnel.

L'auteur souhaite voir adopter une réglementation similaire dans le secteur privé. En France, le débat est déjà bien avancé. Le premier ministre français, Jean-Pierre Raffarin, avait chargé l'ancien PDG du groupe AXA, Claude Bébéar (du reste connu également comme «le parrain du capitalisme français»), d'une mission préparatoire à la lumière de la Conférence nationale pour l'égalité des chances. Sa mission consistait à «préconiser des mesures opératoires pour résorber les inégalités d'insertion dans l'entreprise, en distinguant les inégalités dues à une absence de qualification des inégalités résultant de la discrimination à l'embauche». Son rapport, déposé en novembre 2004, comprenait quarante-deux propositions concrètes, dont certaines, comme celle de «rendre anonymes les CV», à l'adresse des entreprises.

L'auteur est conscient qu'il est particulièrement difficile de mettre sur pied une réglementation sans faille. La solution idéale consisterait à faire traiter toutes les candidatures par une banque de données

kans zullen maken op de arbeidsmarkt heeft ongetwijfeld invloed op de ijver die de allochtonen in het onderwijs aan de dag leggen. Zo ontstaat een neerwaartse spiraal.

Het gaat zelfs zo ver dat allochtonen hun naam «vereuropeaniseren» met als doel hun kans om door de eerste sollicitatieronde te geraken, te verhogen. Een cynische, beschamende oplossing.

In de politiek gaan daarom regelmatig stemmen op om bedrijven een quotum op te leggen bij hun aanwervingen. De indiener is echter van mening dat elke vorm van discriminatie, ook positieve discriminatie, vermeden moet worden. Overheidsdiscriminatie is gelegaliseerde bevoordeling die het omgekeerde effect oplevert van het bedoelde: de gediscrimineerden raken het vertrouwen kwijt in een overheid die hen geen eerlijke kans geeft en diegenen die ervan profiteren raken het vertrouwen van de rest van de bevolking kwijt. Positieve discriminatie kan racisme in de samenleving bestendigen en verergeren.

De indiener is van mening dat allochtone sollicitanten, maar ook sollicitanten behorende tot andere sociologische categorieën die (op grond van vooroordelen of gebruiken) gemakkelijker benadeeld worden, hun kansen in belangrijke mate kunnen verhogen indien de werkgever minstens persoonlijk kennis maakt met de betrokkenen.

In de overheidssector is de discussie over het «anoniem solliciteren» reeds een tijd aan de gang. Selor zal kandidaat-contractuelen anoniem moeten rekruteren. Wanneer de nieuwe procedure van toepassing wordt, mag Selor nog slechts strikt professionele informatie ter beschikking stellen van overheidsdiensten die personeel willen aanwerven.

De indiener wil een soortgelijke regeling voor de privésector. In Frankrijk is het debat al verder gevorderd. De Franse premier Jean-Pierre Raffarin heeft de ex-topman van AXA Claude Bébéar (overigens ook bekend als de «peetvader van het Franse kapitalisme») belast met een voorbereidende opdracht in het licht van de Nationale Conferentie voor gelijkheid van kansen. Zijn opdracht hield in: «*préconiser des mesures opératoires pour résorber les inégalités d'insertion dans l'entreprise, en distinguant les inégalités dues à une absence de qualification des inégalités résultant de la discrimination à l'embauche*». Zijn rapport, overgemaakt in november 2004, hield vierentwintig concrete voorstellen in, waaronder een aantal gericht tot het bedrijfsleven zoals «*rendre anonyme les CV*».

De indiener is er zich van bewust dat het bijzonder moeilijk is een waterdichte regeling in te voeren. De perfecte oplossing zou erin bestaan om alle sollicitaties via een anonieme databank te laten verlopen,

anonymes, faisant intervenir, par exemple, les services de placement. Parallèlement, il faudrait alors interdire la publication des candidatures dans la presse ou par d'autres médias. Pour diverses raisons, cette solution n'est ni souhaitable ni réalisable.

Toute autre réglementation légale sera particulièrement difficile à contrôler et à faire appliquer. On pourrait par exemple interdire aux employeurs de demander certaines données à caractère personnel, mais rien n'empêchera les candidats les communiquer spontanément. Et celui qui se présenterait anonymement apparaîtrait du coup comme « suspect ».

En outre, les auteurs tablent sur « le bon vouloir » des entreprises. Une entreprise est, normalement, en quête des meilleurs éléments. Il est rare que des chefs d'entreprise fassent délibérément des discriminations sur la base de l'appartenance sociale. En cas de discrimination établie, on dispose du reste déjà d'une législation permettant de réprimer cette attitude. La loi anti-discrimination a pour but de combattre et de sanctionner toute discrimination directe ou indirecte, en particulier celle fondée sur l'état de santé actuel ou futur, un handicap ou une caractéristique physique.

La nationalité, la couleur de peau, le sexe, un handicap, l'orientation sexuelle, etc., n'ont en soi aucune importance pour l'entreprise. Il ressort d'ailleurs d'un rapport intitulé « *Allochtonen aan het werk* », rédigé par le Bureau central des statistiques des Pays-Bas (CBS), que les allochtones non occidentaux de la deuxième génération qui disposent d'une haute formation trouvent du travail avec la même fréquence et au même niveau professionnel que les autochtones possédant un bagage identique. L'intelligence du candidat constitue pour l'employeur le critère primordial. Un problème se pose, par conséquent, dans le bas de l'échelle intellectuelle. Il y a quelque chose qui ne va pas chez les jeunes en décrochage scolaire avant l'âge de dix-huit ans et dans la formation des jeunes allochtones pour le marché de l'emploi. La discrimination par les employeurs n'est donc pas la seule raison pour laquelle les allochtones ont de moins bonnes chances sur le marché de l'emploi. Il y a aussi le fait que nombre de jeunes allochtones décrochent prématurément et quittent l'école sans diplôme. Il importe d'y être attentif aussi dans ce débat.

C'est pourquoi l'auteur préconise l'élaboration d'un code de conduite qui serait rédigé par les partenaires sociaux sous la direction d'une éminente personnalité du monde économique, qui devrait être respecté par les entreprises et dans lequel serait inscrit le principe de l'anonymat des candidatures à l'emploi.

bijvoorbeeld via de diensten voor arbeidsbemiddeling. Tezelfdertijd zou de publieke sollicitatie — via de pers of andere mediakanalen — dan verboden moeten worden. Om diverse redenen is dat wenselijk noch haalbaar.

Elke andere wettelijke regeling zal bijzonder moeilijk controleerbaar en afdwingbaar zijn. Zo kan men werkgevers verbieden bepaalde persoonsgegevens op te vragen, maar dat belet niet dat sollicitanten die gegevens spontaan opsturen. Degene die zich anoniem aanbiedt zou dan meteen « verdacht » overkomen.

De indieners gaan daarenboven uit van de « goede wil » van het bedrijfsleven. Een bedrijf is uiteraard op zoek naar de beste kracht. Bedrijfsleiders die bewust discrimineren op grond van sociale categorieën zijn zeldzaam. Bij bewezen discriminatie beschikt men overigens reeds over wetgeving om die houding te beteugelen. De anti-discriminatiewet heeft als doel rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie — onder meer op grond van de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een lichamelijke kenmerk — te bestrijden en te bestraffen.

Op zich spelen nationaliteit, huidskleur, geslacht, handicap, seksuele geaardheid en dergelijke meer voor het bedrijfsleven geen enkele rol. Uit een rapport « *Allochtonen aan het werk* » van het Nederlandse Centraal Bureau voor de statistiek (CBS) blijkt trouwens dat hoogopgeleide, niet-westerse allochtonen van de tweede generatie, net zo vaak een baan hebben als autochtonen met dezelfde opleiding en op hetzelfde beroepsniveau. Voor de werkgever is de intelligentie van de sollicitant de primordiale maatstaf. Dus rommelt het onderaan de intellectuele ladder. Er is iets mis met de hangjongeren onder de achttien, en met de opleiding van allochtone jongeren voor de arbeidsmarkt. Dat allochtonen minder kansen zouden hebben op de arbeidsmarkt heeft dus niet alleen met discriminatie door werkgevers te maken, maar ook met het feit dat veel allochtone jongeren vroegtijdig afhaken en de school verlaten zonder diploma. In dit debat is het belangrijk ook daar aandacht aan te besteden.

Vandaar dat de indiener oproept om te komen tot een gedragscode — opgesteld door de sociale partners onder leiding van een prominent persoon uit het bedrijfsleven — die door de bedrijfswereld moet worden geëerbiedigd en waarin het principe van het anoniem solliciteren zou worden opgenomen.

Jean-Marie DEDECKER.

## PROPOSITION DE RÉOLUTION

Le Sénat,

A. considérant que, d'une manière générale, trouver un emploi adéquat n'est pas une démarche également évidente pour chaque citoyen;

B. considérant que les études scientifiques montrent que trouver un emploi adéquat est moins évident encore pour les personnes appartenant à certaines catégories sociales;

C. considérant que les instruments légaux disponibles actuellement pour lutter contre la discrimination, telle la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, n'empêchent pas que l'occupation au travail des personnes visées au considérant précédent continue à poser des problèmes, y compris dans les cas, assurément exceptionnels, dans lesquels on peut supposer qu'il y a discrimination, délibérée ou non, fondée sur le sexe, une prétendue race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, un handicap ou une caractéristique physique;

D. considérant que cette situation ne favorise pas une coexistence harmonieuse des individus composant notre société;

E. considérant que l'on peut supposer qu'un code de conduite qui consacrerait notamment le principe du droit de poser sa candidature à un emploi sans communiquer de données à caractère personnel pouvant être considérées comme sensibles dans le cadre d'une procédure de recrutement, serait de nature à accroître considérablement les chances des personnes appartenant aux catégories susvisées,

demande au gouvernement :

d'inviter sans délai les partenaires sociaux à constituer un groupe de travail présidé par une personnalité en vue du monde économique belge et chargé d'élaborer un « code de conduite des procédures de recrutement du secteur privé » qui consacrerait, notamment, le droit de solliciter un emploi en omettant dans l'acte de candidature les données à caractère personnel pouvant être considérées comme sensibles dans le cadre d'une procédure de recrutement; ce code de conduite doit être conçu comme une obligation de moyens à laquelle s'engagent les entreprises dans le but d'accroître les chances d'accéder à un emploi pour

## VOORSTEL VAN RESOLUTIE

De Senaat,

A. overwegende dat het vinden van een geschikte betrekking, in het algemeen, niet voor iedere burger een even voor de hand liggende opdracht is;

B. overwegende dat daarenboven uit wetenschappelijk onderzoek blijkt dat het vinden van een geschikte betrekking nog minder voor de hand ligt voor personen die tot bepaalde sociologische categorieën kunnen worden gerekend;

C. overwegende dat de wettelijke instrumenten die vandaag ter beschikking zijn om discriminatie tegen te gaan, zoals de wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, niet beletten dat er nog steeds problemen bestaan bij het tewerkstellen van de in de vorige overweging bedoelde personen, zelfs in de ongetwijfeld uitzonderlijke gevallen waarin kan worden vermoed dat er sprake is van bewuste of onbewuste discriminatie op grond van het geslacht, een zogenaamd ras, de huidskleur, de afkomst, de nationale of etnische afstamming, de seksuele geaardheid, de burgerlijke staat, de geboorte, het fortuin, de leeftijd, het geloof of de levensbeschouwing, de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap;

D. overwegende dat die situatie totaal niet bevorderlijk is voor het harmonieus samenleven van de personen die tot onze samenleving behoren;

E. overwegende dat een gedragscode, waarin onder meer het principe zou worden opgenomen van het recht op solliciteren met weglating van de in aanwervingsprocedures mogelijkerwijs als gevoelig te beschouwen persoonsgegevens, kan worden verondersteld de kansen van personen behorende tot hogergenoemde categorieën op significante wijze te verhogen,

vraagt de regering :

de sociale partners onverwijld uit te nodigen om een werkgroep op te richten, voorgezeten door een prominente figuur uit de Belgische bedrijfswereld, die wordt belast met de uitwerking van een « gedragscode inzake aanwervingsprocedures in de private sector » waarin onder andere het principe wordt opgenomen van het solliciteren met recht op weglating van persoonsgegevens die in de context van een aanwervingsprocedure mogelijkerwijs als gevoelig worden beschouwd; de gedragscode moet worden opgevat als een middelenverbintenis van het bedrijfsleven om de kansen op tewerkstelling te verhogen van

les personnes appartenant à certaines catégories sociologiques dont les études scientifiques montrent qu'elles ont beaucoup moins de chances de décrocher effectivement un emploi sollicité que les personnes appartenant à des catégories sociologiques qui, d'une manière générale, ne sont pas confrontées à ce problème.

21 mars 2005.

personen die behoren tot bepaalde sociologische categorieën waarvan uit wetenschappelijk onderzoek blijkt dat zij significant minder kansen hebben op effectieve tewerkstelling na sollicitatie dan personen die behoren tot sociologische categorieën die, in het algemeen, niet met dat probleem te kampen hebben.

21 maart 2005.

Jean-Marie DEDECKER.