

# SÉNAT DE BELGIQUE

---

SESSION DE 2004-2005

---

3 MAI 2005

---

## Proposition de loi relative au recrutement et à la sélection de travailleurs

(Déposée par Mme Fatma Pehlivan)

---

### DÉVELOPPEMENTS

---

#### 1. Introduction

Les allochtones constatent à leurs dépens l'existence de pratiques discriminatoires sur le marché du travail, ainsi que l'a clairement démontré une récente étude de la K.U.Leuven et de l'ULB. Un demandeur d'emploi allochtone sur deux est confronté à des discriminations durant les procédures de sollicitation. À titre d'exemple, les allochtones s'entendent souvent signifier que l'emploi vacant a déjà été attribué, alors qu'il n'en est rien en réalité. On leur rend les choses si difficiles qu'ils sont souvent obligés d'accepter un emploi inférieur à leur niveau de qualification.

De sérieux efforts ont peut-être déjà été faits pour aider les allochtones à décrocher un emploi, mais les mesures prises actuellement aux niveaux européen et fédéral n'en restent pas moins encore nettement insuffisantes.

#### 2. La dure réalité

##### 2.1. *Un taux de chômage nettement plus élevé chez les allochtones*

Le taux d'inactivité est nettement plus élevé chez les personnes d'origine étrangère, et surtout chez les ressortissants de pays hors UE, que chez les personnes de nationalité belge (1). Alors que le taux d'emploi

---

(1) *Source*: Smets, J. (2003) « Mobilisation générale pour l'emploi. Rattraper notre retard sur l'Europe en matière d'emploi, Bruxelles, Banque nationale de Belgique.

# BELGISCHE SENAAAT

---

ZITTING 2004-2005

---

3 MEI 2005

---

## Wetsvoorstel betreffende de werving en de selectie van werknemers

(Ingediend door mevrouw Fatma Pehlivan)

---

### TOELICHTING

---

#### 1. Inleiding

Allochtonen ondervinden aan den lijve dat er gediscrimineerd wordt op onze arbeidsmarkt. Een recente studie van de KULeuven en de Franstalige ULB toonde dat zwart op wit aan. Eén op twee werkzoekende allochtonen wordt tijdens sollicitaties geconfronteerd met discriminatie. Allochtonen krijgen bijvoorbeeld vaak te horen dat de vacature al ingevuld is, terwijl dat helemaal niet zo blijkt te zijn. Omdat het hen zo moeilijk gemaakt wordt, zijn allochtonen bijna verplicht een job aan te nemen onder hun kwalificatie.

Er werden misschien al serieuze inspanningen geleverd om allochtonen aan werk te helpen, maar de huidige maatregelen op Europees en federaal niveau schieten duidelijk nog schromelijk te kort.

#### 2. De harde realiteit

##### 2.1. *De werkloosheid bij allochtonen is veel hoger*

De inactiviteitsgraad van mensen van buitenlandse afkomst, vooral dan van personen die niet uit de EU afkomstig zijn, is aanzienlijk hoger dan die van mensen met de Belgische nationaliteit (1). Terwijl de

---

(1) *Bron*: Smets, J. (2003) « Alle hens aan dek voor werk. Onze jobachterstand op Europa inhalen », Brussel, Nationale Bank van België.

oscille autour des 60 % chez les Belges et chez les ressortissants de l'Union européenne, il atteint à peine 30 % chez les ressortissants des pays hors UE. Ces écarts dans la participation au marché du travail s'observent pour tous les niveaux d'instruction.

### Taux d'emploi par nationalité et par niveau de scolarisation en Belgique en 2002

(pourcentage de personnes actives par rapport à la population correspondante en âge de travailler)

	Belges	UE	Hors UE
<b>Hommes</b>			
— Niveau de scolarisation élevé	86,4	87,4	65,9
— Niveau de scolarisation moyen	75,1	78,6	43,6
— Niveau de scolarisation bas	52,9	53,3	38,5
— Total	68,9	68,0	44,7
<b>Femmes</b>			
— Niveau de scolarisation élevé	81,0	77,9	36,0
— Niveau de scolarisation moyen	56,9	53,2	30,2
— Niveau de scolarisation bas	30,1	29,4	9,8
— Total	52,5	47,9	18,1
Hommes et femmes	60,7	58,7	30,7

Source : Eurostat, enquête sur les forces de travail.

En ce qui concerne le chômage, 15,4 % des personnes en âge de travailler qui sont originaires d'un pays hors UE étaient à la recherche d'un emploi en 2002, alors que, pour les Belges et les ressortissants de l'Union européenne, ce chiffre s'élevait respectivement à 3,9 % et 6,7 %. Globalement parlant, le taux de chômage est inversement proportionnel au niveau de formation, sauf pour les femmes non belges qui sont faiblement scolarisées, dont le taux de chômage et le taux d'emploi sont relativement bas. La plupart de ces femmes sont en fait inactives. En ce qui concerne les hommes qui ne sont pas ressortissants d'un des États membres de l'Union européenne, l'obtention d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ou de l'enseignement supérieur n'améliore pas de manière significative leurs chances d'intégration sur le marché du travail. Contrairement à ce qui se passe pour les hommes de nationalité belge et pour ceux qui ont la nationalité d'un autre État de l'Union européenne, leur taux de chômage ne varie guère en fonction du niveau de scolarité; leur investissement dans la formation est donc mal récompensé. Cette situation s'explique par les discriminations dont sont victimes les personnes de nationalité étrangère sur le marché du travail.

werkgelegenheidsgraad van Belgen en mensen afkomstig uit een Europees land rond 60 % schommelt, belooft ze nauwelijks 30 % voor mensen die afkomstig zijn uit een land dat niet tot de EU behoort. De verschillen in participatie aan de arbeidsmarkt gelden voor alle opleidingsniveaus.

### Werkgelegenheidsgraad per nationaliteit en per opleidingsniveau in België in 2002

(aantal werkende personen in procenten van de overeenstemmende bevolking op arbeidsleeftijd)

	Belgen	EU	Niet-EU
<b>Mannen</b>			
— Hooggeschoolden	86,4	87,4	65,9
— Middengeschoolden	75,1	78,6	43,6
— Laaggeschoolden	52,9	53,3	38,5
— Totaal	68,9	68,0	44,7
<b>Vrouwen</b>			
— Hooggeschoolden	81,0	77,9	36,0
— Middengeschoolden	56,9	53,2	30,2
— Laaggeschoolden	30,1	29,4	9,8
— Totaal	52,5	47,9	18,1
Mannen en vrouwen	60,7	58,7	30,7

Bron : Eurostat, arbeidskrachtentelling.

Wat de werkloosheidscijfers betreft : 15,4 % van de niet-EU'ers was in 2002 werkloos. Bij de Belgen bedroeg het aantal werklozen 3,9 % en bij personen afkomstig uit een ander EU-land 6,7 %. Globaal genomen is de werkloosheidsgraad omgekeerd evenredig met het opleidingsniveau, behalve voor laaggekwalificeerde niet-Belgische vrouwen, die relatief lage werkloosheids- en werkgelegenheidsgraden vertonen. Die vrouwen zijn in feite grotendeels inactief. Voor mannen die niet afkomstig zijn uit een EU-land leidt het verwerven van een diploma van hoger secundair of hoger onderwijs niet tot een noemenswaardig grotere kans op inschakeling op de arbeidsmarkt. In tegenstelling tot wat het geval is voor mannen met de Belgische of een Europese nationaliteit, verschilt de werkloosheidsgraad dus niet veel naar gelang van het scholingsniveau; hun investering in opleiding komt dus niet tot haar recht. Dat getuigt van de discriminatie op de arbeidsmarkt waaronder allochtonen te lijden hebben.

### Taux de chômage par nationalité et par niveau de scolarisation en Belgique en 2002

(pourcentage de demandeurs d'emploi dans la population correspondante en âge de travailler)

	Belges	UE	Hors UE
<b>Hommes</b>			
— Niveau de scolarisation élevé	2,6	3,6	15,8
— Niveau de scolarisation moyen	4,1	5,9	17,7
— Niveau de scolarisation bas	4,5	10,4	18,8
— Total	3,9	7,7	18,0
<b>Femmes</b>			
— Niveau de scolarisation élevé	2,6	4,2	14,9
— Niveau de scolarisation moyen	4,3	8,1	24,4
— Niveau de scolarisation bas	4,5	4,6	9,6
— Total	3,9	5,6	13,1
Hommes et femmes	3,9	6,7	15,4

Source : Eurostat, enquête sur les forces de travail.

#### 2.2. La situation précaire des travailleurs salariés allochtones

Comme le montrent les données ci-dessus, l'accès des allochtones au marché du travail est toujours un problème. Et lorsqu'ils parviennent à s'y intégrer, c'est encore le plus souvent pour se retrouver dans un segment déterminé — et modeste — du marché de l'emploi.

On constate tout d'abord que les allochtones sont notoirement sur-représentés dans certains secteurs. En Flandre par exemple, on rencontre de nombreux travailleurs allochtones dans des secteurs tels que l'agriculture et l'horticulture, le secteur horeca, le nettoyage industriel, le travail temporaire, le nettoyage des voiries et la collecte des déchets. Il existe, par ailleurs, des secteurs qui se caractérisent par une forte concentration de catégories spécifiques d'allochtones : les Marocains dans la métallurgie, les Turcs dans l'industrie textile, les ressortissants des pays limitrophes de la Belgique dans le secteur informatique, les Italiens dans la production de métaux, etc.

À l'inverse de cette surreprésentation des allochtones dans certains secteurs, on trouve également, sur le marché du travail, des secteurs qui comptent beaucoup moins de salariés allochtones que de salariés autochtones. Bon nombre de ces domaines font partie du secteur public quaternaire (services non commerciaux : enseignement, soins de santé, administrations publiques). D'autres secteurs encore (non quaternaires) se caractérisent par une forte sous-représentation des travailleurs allochtones, presque toutes nationalités

### Werkloosheidsgraad per nationaliteit en per opleidingsniveau in België in 2002

(aantal werkzoekenden in procenten van de overeenstemmende bevolking op arbeidsleeftijd)

	Belgen	EU	Niet-EU
<b>Mannen</b>			
— Hooggeschoolden	2,6	3,6	15,8
— Middengespoolden	4,1	5,9	17,7
— Laaggeschoolden	4,5	10,4	18,8
— Totaal	3,9	7,7	18,0
<b>Vrouwen</b>			
— Hooggeschoolden	2,6	4,2	14,9
— Middengespoolden	4,3	8,1	24,4
— Laaggeschoolden	4,5	4,6	9,6
— Totaal	3,9	5,6	13,1
Mannen en vrouwen	3,9	6,7	15,4

Bron : Eurostat, arbeidskrachtentelling.

#### 2.2. De precare positie van loontrekkende allochtonen

Bovenstaande gegevens tonen aan dat er nog steeds een probleem is van instroom van allochtonen in de arbeidsmarkt. Zij die er wél in slagen om in te stromen, komen dan nog grotendeels in een welbepaald — lager — segment van de jobmarkt terecht.

Vooreerst is er een opmerkelijke oververtegenwoordiging van allochtonen in bepaalde sectoren. In Vlaanderen bijvoorbeeld zijn land- en tuinbouw, horeca, industriële reiniging, tijdelijke arbeid, straatreiniging en afvalverzameling sectoren waar veel allochtonen aangetroffen worden. Daarnaast merken we ook een aantal sectoren op met concentraties van specifieke categorieën van allochtonen : Marokkanen in de metallurgie, Turken in de textielindustrie, mensen uit de buurlanden in de informaticasector, Italianen in de metaalsector, enzovoorts.

Ter compensatie van de oververtegenwoordiging van allochtonen in bepaalde sectoren, zijn er op de arbeidsmarkt ook sectoren waarin, in vergelijking met de autochtone loontrekkenden, relatief gezien heel wat minder allochtonen terecht komen. Heel wat van die sectoren behoren tot de quaternaire overheidssector (niet-commerciële diensten : onderwijs, gezondheidszorg, openbaar bestuur). Andere (niet-quaternaire) sectoren waar we een zware ondervertegenwoordiging van bijna alle nationaliteiten optekenen, zijn de

confondues : l'informatique, les services financiers, les postes et télécommunications, et le secteur électricité, gaz, vapeur et eau chaude. Ce n'est pas un hasard si ces deux derniers étaient anciennement des services publics.

On observe également que les allochtones bénéficient, en moyenne, de rémunérations moins élevées. D'autre part, ils sont fortement représentés dans le statut d'ouvrier. On constate ainsi qu'en Flandre, près de la moitié des salariés autochtones masculins et 28 % des femmes sont occupés en tant qu'ouvriers. En Flandre, par exemple, c'est chez les Turcs et les Marocains que l'on trouve, et de loin, la plus grande proportion d'ouvriers : pas moins de 97 % des hommes et 93 % des femmes chez les Turcs, et 95 % des hommes et 71 % des femmes chez les Marocains.

Une dernière constatation concerne le régime de travail des personnes concernées. Nous pouvons observer que les allochtones ont beaucoup moins souvent un emploi à temps plein que les travailleurs autochtones. Ils combinent généralement plusieurs emplois à temps partiel jusqu'à atteindre l'équivalent d'un temps plein, ou ils ne décrochent qu'un travail à temps partiel (travail temporaire).

### 3. Mesures incitatives

Ces dernières années, de nombreuses initiatives ont été prises sur les plans européen et fédéral pour lutter contre la discrimination qui frappe les immigrés sur notre marché du travail.

#### 3.1. Niveau européen

Le 29 juin 2000, le Conseil européen des ministres de l'Emploi et des Affaires sociales a adopté une directive (2000/43/CE) visant à lutter contre la discrimination sur la base de la race ou de l'origine ethnique en matière d'emploi, de formation, de scolarisation, d'accès aux biens et services et de sécurité sociale.

Signalons également la directive européenne 2000/78/CE du 27 octobre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Cette deuxième directive crée un cadre pour le respect du principe d'égalité de traitement et elle dénonce donc toute forme de discrimination directe et indirecte fondée sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, que ce soit sur le plan de l'accès à l'emploi et au travail, des opportunités de promotion, de la formation professionnelle, des conditions de travail ou de l'affiliation à certaines organisations. En d'autres termes, cette directive s'étend à tout le domaine de l'emploi.

informaticasector, de financiële dienstensector, de sector van de post en de telecommunicatie en de sector van elektriciteit, gas, stoom en water. Niet toevallig zijn de laatste twee voormalige overheidssectoren.

Allochtonen blijken gemiddeld ook lagere lonen te hebben. Verder blijkt er een concentratie van allochtonen te zijn in het arbeidersstatuut. Zo kunnen we vaststellen dat in Vlaanderen ongeveer de helft van de autochtone mannelijke loontrekkenden en 28 % van de vrouwen als arbeider wordt tewerkgesteld. In Vlaanderen bijvoorbeeld vinden we veruit de meeste arbeiders bij de Marokkanen (95 % van de mannen en 71 % van de vrouwen) en de Turken (maar liefst 97 % van de mannen en 93 % van de vrouwen).

Een laatste vaststelling betreft het arbeidsregime van de betrokkenen. We stellen vast dat allochtonen veel minder vaak een voltijdse baan hebben in vergelijking met autochtonen. Ze combineren vaak meerdere deeltijdse jobs tot een voltijdse of vinden slechts deeltijds werk (tijdelijke arbeid).

### 3. Stimulerende maatregelen

Er zijn de jongste jaren op Europees en federaal niveau heel wat initiatieven ontwikkeld om de discriminatie van migranten op onze arbeidsmarkt aan te pakken.

#### 3.1. Europees niveau

Op 29 juni 2000 werd door de Europese Raad van de ministers van Werkgelegenheid en Sociale Zaken een richtlijn (2000/43/EG) goedgekeurd ter bestrijding van de discriminatie op basis van ras of afkomst inzake werkgelegenheid, opleiding, scholing, toegang tot goederen en diensten, en sociale zekerheid.

Daarnaast is er de Europese richtlijn 2000/78/EG van 27 oktober 2000 tot instelling van een algemeen kader voor de gelijke behandeling in werkgelegenheid en beroep. Deze tweede richtlijn stelt een kader in voor de naleving van het beginsel van gelijke behandeling en viseert aldus elke vorm van directe en indirecte discriminatie op grond van religieuze overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid, op het vlak van de toegang tot werkgelegenheid en beroep, de promotiekansen, de beroepsopleiding, de arbeidsvoorwaarden en het lidmaatschap van bepaalde organen. Zij richt zich met andere woorden tot het brede werkgelegenheidsdomein.

Enfin, notons la priorité d'action n° 7 des lignes directrices européennes pour l'emploi. Celle-ci oblige les États européens à développer, dans le cadre de leur politique en matière d'emploi, des mesures visant à promouvoir l'intégration et la lutte contre les discriminations à l'égard des personnes en situation précaire sur le marché du travail. Selon les instances européennes, cette politique devrait entraîner, d'ici à 2010, une réduction des écarts de taux d'emploi entre les ressortissants hors UE et les ressortissants de l'UE.

### 3.2. Niveau fédéral

Les directives européennes précitées ont été transposées dans la législation belge par la loi « anti-discrimination » du 25 février 2003. Cette loi a pour objectif de combattre et de sanctionner toute discrimination directe ou indirecte.

On évoquera également la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, qui constitue un bon cadre de référence pour la protection des droits fondamentaux du citoyen.

L'article 10 de la Constitution réserve aux Belges l'accès aux emplois de la fonction publique. Conformément au Traité de Rome de 1957 qui règle la libre circulation des travailleurs au sein de l'Union européenne, l'arrêté royal du 26 septembre 1994 dispose que les emplois publics statutaires sont toutefois accessibles aux étrangers de l'UE, à l'exception des fonctions relatives à l'exercice de la puissance publique (forces de l'ordre, armée, douane) ou à la sauvegarde des intérêts généraux de la Belgique (magistrature, diplomatie, etc.). En outre, l'arrêté royal du 13 avril 1995 dispose que tous les étrangers peuvent en principe entrer en ligne de compte pour un emploi contractuel au sein des services publics, sauf pour les fonctions susmentionnées.

Une proposition de révision de l'article 10 de la Constitution a été déposée au Sénat le 17 mars 2005 (1). Concrètement, cette proposition limite les emplois réservés aux Belges aux « emplois qui comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de la puissance publique et aux fonctions qui ont pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de l'État ou des autres collectivités publiques ». Tous les autres emplois publics (contractuels ou statutaires) en Belgique seront ainsi accessibles à tous : Belges, étrangers ressortissants de l'UE et étrangers non-ressortissants de l'UE.

(1) Proposition de révision de l'article 10, alinéa 2, deuxième membre de phrase, de la Constitution, en vue d'ouvrir la fonction publique aux ressortissants des pays ne faisant pas partie de l'Union européenne, déposée par Mme Fatma Pehlivan, doc. n° 3-1095/1.

En dan is er ook nog actieprioriteit nr. 7 van de Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren. Die legt de Europese landen op in hun werkgelegenheidsbeleid maatregelen te ontwikkelen ter bevordering van de integratie en de bestrijding van de discriminatie van mensen met een achterstandspositie op de arbeidsmarkt. Het beleid zou volgens Europa vóór 2010 moeten leiden tot een significante verlaging van de verschillen in werkloosheid tussen niet-EU en EU-onderdanen.

### 3.2. Federaal niveau

De bovenstaande Europese richtlijnen werden op 25 februari 2003 in Belgische wetgeving omgezet met de anti-discriminatiewet. Die wet heeft als doel rechtstreekse of onrechtstreekse discriminaties te bestrijden en te bestraffen.

Er is ook de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, die een goed referentiekader vormt ter ondersteuning van de grondrechten van de burger.

Artikel 10 van de Grondwet reserveert de toegang tot overheidsfuncties voor Belgen. Conform het verdrag van Rome van 1957 dat het vrij verkeer van werknemers in de Europese Unie regelt, bepaalt het koninklijk besluit van 26 september 1994 dat statutaire overheidsbetrekkingen evenwel openstaan voor vreemdelingen van binnen de EU, met uitzondering van de functies die betrekking hebben op de uitoefening van het openbaar gezag (ordediensten, leger, douane) of de bescherming van de algemene belangen van België (magistratuur, diplomaten, enz.). Bovendien bepaalt het koninklijk besluit van 13 april 1995 dat, met uitzondering van de hierboven vermelde functies, alle vreemdelingen in principe in aanmerking kunnen komen voor contractuele tewerkstelling in de openbare diensten.

In de Senaat werd op 17 maart 2005 een voorstel tot herziening van artikel 10 van de Grondwet ingediend (1). Concreet beperkt dat voorstel de voor Belgen voorbehouden betrekkingen tot « openbare ambt en die een directe of indirecte deelname aan het openbaar gezag veronderstellen en die tot doel hebben de algemene belangen van de staat of andere openbare diensten te waarborgen ». Op die manier worden alle andere overheidstaken (contractueel of statutair) opengezet voor iedereen in België: Belg, EU-burger of niet-EU-burger.

(1) Voorstel tot herziening van artikel 10, tweede lid, tweede zinsdeel, van de Grondwet, teneinde het openbaar ambt open te stellen voor niet-EU-burgers, ingediend door mevrouw Fatma Pehlivan, stuk nr. 3-1095/1.

Le Conseil national du Travail (CNT) a déjà formulé plusieurs avis sur le thème du partage proportionnel du travail. Il a en outre conclu une série de conventions collectives de travail.

La CCT n° 9 du 9 mars 1972 relative aux conseils d'entreprise dispose en son article 5 que les délégués des travailleurs peuvent, dans le cadre de l'information annuelle, demander des informations sur la nationalité des travailleurs. Ces informations doivent, si cela s'avère utile pour l'entreprise, permettre une discussion fructueuse sur cette problématique et permettre au conseil d'entreprise de formuler des avis, des propositions ou des objections en la matière.

La CCT n° 38 du 6 décembre 1983 relative au recrutement et à la sélection des travailleurs dispose que l'employeur qui recrute ne peut traiter les candidats de manière discriminatoire.

#### 4. Vers une politique plus ferme

Bien que diverses initiatives aient été prises, la situation évolue peu dans la pratique. La valeur des initiatives ne réside pas encore dans la suppression des discriminations systématiques dont sont victimes les allochtones sur le marché du travail — les résultats obtenus dans ce domaine sont encore trop limités — mais dans le fait qu'elles sont significatives d'un changement de mentalité. Il y a dix ans, il n'était pas encore possible de discuter de ce problème. C'est pourquoi on ne peut certainement pas attendre dix années de plus pour voir la situation changer effectivement sur le terrain.

Il n'est toutefois pas évident de trouver des solutions toutes faites. Une piste qu'on pourrait suivre est celle de la «candidature anonyme», qui interdit aux employeurs de demander le nom du candidat et qui ne les autorise, par conséquent, qu'à se baser sur les qualités de celui-ci. Cette proposition est accueillie favorablement par le Forum des minorités notamment. Elle n'est peut-être pas la panacée, mais si on la renforce par d'autres mesures et d'autres actions, elle pourrait influencer positivement le recrutement des travailleurs allochtones.

Christian Dupont, ministre de la Fonction publique, a récemment proposé d'introduire le principe de la candidature anonyme pour tous les emplois de la fonction publique, tant contractuels que statutaires. Il faut également explorer cette piste dans le secteur privé. À cet égard, il ne s'agit pas d'encourager les candidatures anonymes dans les entreprises sur une base volontaire, mais bien de rendre ce principe obligatoire. En effet, toutes les mesures purement incitatives qui sont décidées voient leur plus-value lourdement hypothéquée par le fait que rien n'oblige les entreprises à s'y conformer.

De Nationale Arbeidsraad (NAR) heeft reeds herhaaldelijk adviezen geformuleerd over het thema van de evenredige arbeidsparticipatie. Verder werd een reeks CAO's gesloten.

CAO nr. 9 van 9 maart 1972 betreffende de Ondernemingsraad bepaalt in artikel 5 dat de werknemersafgevaardigden in het kader van de jaarlijkse voorlichting informatie kunnen vragen over de nationaliteit van de werknemers. De informatie moet, wanneer dat nuttig is voor de onderneming, een vruchtbare discussie over die problematiek mogelijk maken en moet de ondernemingsraad in staat stellen adviezen, voorstellen of bezwaren daaromtrent te formuleren.

CAO nr. 38 van 6 december 1983 betreffende de werving en selectie van werknemers, bepaalt dat een aanwervende werkgever sollicitanten niet op discriminerende wijze mag behandelen.

#### 4. Naar een harder beleid

Er werden allerlei initiatieven ontwikkeld, maar in de praktijk is er nog weinig veranderd. De waarde van de initiatieven ligt voorlopig nog niet in het wegwerken van de systematische achterstelling van allochtonen op de arbeidsmarkt — daarvoor zijn de resultaten wellicht te beperkt — maar in het feit dat ze tekenend zijn voor de veranderende cultuur. Tien jaar geleden was dit thema nog onbespreekbaar. Daarom mag het zeker geen tien jaar meer duren vooraleer de situatie op het terrein effectief verandert.

Het is echter niet zo eenvoudig om pasklare oplossingen te vinden. Een piste die gevolgd kan worden is die van het «naamloos solliciteren», waarbij werkgevers de naam van de sollicitant niet mogen vragen en bijgevolg alleen kunnen afgaan op diens kwaliteiten. Een dergelijk voorstel wordt bijvoorbeeld positief onthaald door het Minderhedenforum. Het is misschien geen wondermiddel, maar indien het geflankeerd en versterkt wordt met andere maatregelen en acties kan het positieve effecten hebben op de aanwerving van allochtone werknemers.

Minister van Ambtenarenzaken Christian Dupont heeft onlangs voorgesteld het anoniem solliciteren in te voeren voor alle betrekkingen bij de overheid, zowel contractuele als statutaire. Ook in de privésector moet die piste bewandeld worden. Het moet daarbij de bedoeling zijn het anoniem solliciteren niet vrijblijvend aan te moedigen bij bedrijven maar verplicht door te voeren. De reële meerwaarde van allerlei louter stimulerende maatregelen wordt immers sterk gehypothecerd door het absolute gebrek aan afdwingbaarheid van de naleving ervan door de bedrijven.

Compte tenu des expériences observées dans d'autres pays qui luttent contre les discriminations en matière d'emploi, une politique assertive semble être une condition indispensable pour s'attaquer efficacement à ce problème.

La CCT n° 38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs (1), dont les articles 1<sup>er</sup> à 6 et 19 ont été rendus obligatoires par l'arrêté royal du 11 juillet 1984 (*Moniteur belge* du 28 juillet 1984), propose des solutions en vue de rendre obligatoire la formule des candidatures anonymes.

Comme la CCT fait logiquement l'objet d'une concertation sociale et que le législateur n'a pas voix au chapitre en la matière, les dispositions obligatoires (les articles 1<sup>er</sup> à 6) doivent être coulées dans une loi. La nouvelle loi indique explicitement qu'un employeur doit d'abord organiser une procédure de sélection anonyme. Concrètement, elle ajoute à cet effet, dans le texte qu'elle reprend de l'article 2*bis* de la CCT, un nouvel alinéa rédigé comme suit :

«L'employeur qui recrute organise d'abord une procédure de sélection anonyme pour pouvoir évaluer objectivement les compétences des candidats en ce qui concerne l'emploi vacant.»

Le système des candidatures anonymes peut être un premier pas dans la bonne direction. Il permettra en tout cas au candidat de franchir un stade de plus dans la procédure de recrutement. Mais il faudra encore, par la suite, franchir d'autres obstacles. Il nous paraît dès lors indispensable de faire de la candidature anonyme proposée ici un élément incontournable d'une approche plus large, dans un cadre plus large. Une autre initiative législative avait déjà été prise à cet effet en 2003. La proposition de loi favorisant le partage proportionnel du travail (2) dispose que les entreprises doivent évaluer leur politique en matière de personnel et la corriger, si nécessaire, au moyen d'un plan d'action prévoyant un schéma d'évolution et un échéancier concrets, afin que les groupes cibles aient davantage de chances de décrocher un emploi.

Rekening houdend met de ervaringen in andere landen waar discriminatie in de werkgelegenheid bestreden wordt, lijkt een assertief beleid een noodzakelijke voorwaarde voor de aanpak van het probleem.

Oplossingen voor het afdwingbaar maken van het anoniem solliciteren liggen in de CAO nr. 38 van 6 december 1983 betreffende de werving en selectie van werknemers (1), waarvan de artikelen 1 tot 6 evenals 19 algemeen verbindend werden verklaard bij het koninklijk besluit van 11 juli 1984 (*Belgisch Staatsblad* van 28 juli 1984).

Omdat de CAO logischerwijs het voorwerp uitmaakt van sociaal overleg en de wetgever daarover geen zeggenschap heeft, dienen de algemeen verbindende bepalingen (de artikelen 1 tot 6) omgezet te worden in een wet. In de nieuwe wet wordt uitdrukkelijk vermeld dat een werkgever eerst een anonieme selectieprocedure moet doorvoeren. Concreet wordt daartoe in de overgenomen tekst van artikel 2*bis* van de CAO een lid toegevoegd dat het volgende bepaalt :

«De aanwervende werkgever organiseert eerst een anonieme selectieprocedure teneinde de competenties van de sollicitanten met betrekking tot de vacature objectief te kunnen beoordelen.»

Anoniem solliciteren kan een eerste stap in de goede richting zijn. De kandidaat zal alleszins al één stap verder geraken in het rekruteringsproces. Nadien zijn er echter nog meerdere sluisen te overbruggen. Het lijkt ons dan ook noodzakelijk dat het voorgestelde anoniem solliciteren een onderdeel vormt van een ruimere aanpak in een ruimer kader. Daartoe werd in 2003 eveneens reeds een wetgevend initiatief genomen. Het wetsvoorstel ter bevordering van de evenredige arbeidsparticipatie (2) bepaalt dat bedrijven hun personeelsbeleid moeten evalueren en via een actieplan met een concreet groei- en tijdsplan bijsturen opdat kansengroepen meer aan de bak zouden komen.

Fatma PEHLIVAN.

(1) Modifiée par les conventions collectives de travail n°s 38*bis* du 29 octobre 1991, 38*ter* du 17 juillet 1998, 38*quater* du 14 juillet 1999 et 38*quinquies* du 21 décembre 2004.

(2) Proposition de loi de Mme Fatma Pehlivan (doc. Sénat, n° 3-88/1), déposée le 17 juillet 2003.

(1) Gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nrs. 38*bis* van 29 oktober 1991, 38*ter* van 17 juli 1998, 38*quater* van 14 juli 1999 en 38*quinquies* van 21 december 2004.

(2) Wetsvoorstel van mevrouw Fatma Pehlivan (stuk Senaat nr. 3-88/1), ingediend op 17 juli 2003.

**PROPOSITION DE LOI**

## Article premier

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

## Art. 2

Pour l'application de la présente loi, il faut entendre par :

1° employeur : la personne physique ou morale qui fait appel au marché de l'emploi pour que des candidats postulent un emploi vacant;

2° candidat : la personne physique qui, à la suite d'une offre d'emploi, pose sa candidature en vue d'obtenir l'emploi visé dans cette offre;

3° recrutement : l'ensemble des activités effectuées par ou au nom de l'employeur, relatives à l'annonce d'un emploi vacant;

4° sélection : l'ensemble des différentes démarches effectuées par ou au nom de l'employeur en vue d'engager du personnel.

Les notions de recrutement et de sélection comprennent également les activités effectuées en vue de constituer une réserve de recrutement.

## Art. 3

L'employeur qui recrute ne peut traiter les candidats de manière discriminatoire. Pendant la procédure, l'employeur doit traiter tous les candidats de manière égale. Il ne peut faire de distinction sur la base d'éléments personnels lorsque ceux-ci ne présentent aucun rapport avec la fonction ou la nature de l'entreprise, sauf si les dispositions légales l'y autorisent ou l'y contraignent. Ainsi, l'employeur ne peut en principe faire de distinction sur la base de l'âge, du sexe, de l'état civil, du passé médical, de la race, de la couleur, de l'ascendance ou de l'origine nationale ou ethnique, des convictions politiques ou philosophiques, de l'affiliation à une organisation syndicale ou à une autre organisation, de l'orientation sexuelle, d'un handicap.

L'employeur qui recrute organise d'abord une procédure de sélection anonyme pour pouvoir évaluer objectivement les compétences des candidats en ce qui concerne l'emploi vacant.

**WETSVOORSTEL**

## Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

## Art. 2

Voor de toepassing van deze wet dient te worden verstaan onder :

1° werkgever : de natuurlijke of rechtspersoon die een oproep richt tot de arbeidsmarkt opdat kandidaten naar een openstaande arbeidsplaats zouden solliciteren;

2° sollicitant : de natuurlijke persoon die zijn kandidatuur stelt naar aanleiding van een werkaanbieding met het doel voor de aangeboden arbeidsplaats te worden in dienst genomen;

3° werving : het geheel van de activiteiten, door of namens de werkgever uitgevoerd, met betrekking tot het bekendmaken van een openstaande arbeidsplaats;

4° selectie : het geheel van de onderscheiden stappen door of namens de werkgever gedaan, met het oog op de indienstneming van personeel.

De begrippen werving en selectie omvatten ook de activiteiten uitgevoerd met het oog op het aanleggen van een wervingsreserve.

## Art. 3

De aanwervende werkgever mag de sollicitanten niet op een discriminerende wijze behandelen. De werkgever moet tijdens de procedure alle sollicitanten gelijk behandelen. Daarbij mag hij geen onderscheid maken op grond van persoonlijke elementen, wanneer deze geen verband houden met de functie of met de aard van de onderneming, behalve indien zulks wettelijk wordt vereist of toegelaten. Zo mag de werkgever in principe geen onderscheid maken op grond van leeftijd, geslacht, burgerlijke stand, ziekteverleden, ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming, politieke of levensovertuiging en lidmaatschap van een vakbond of een andere organisatie, seksuele geaardheid, handicap.

De aanwervende werkgever organiseert eerst een anonieme selectieprocedure teneinde de competenties van de sollicitanten met betrekking tot de vacature objectief te kunnen beoordelen.



## Art. 4

Les frais afférents aux épreuves et examens organisés dans le cadre de la procédure de sélection sont à charge de l'employeur s'il les a ordonnés.

## Art. 5

Si un candidat, soumis au contrôle en matière de chômage, participe à une épreuve de sélection, l'employeur est tenu de remettre au candidat qui le demande une attestation mentionnant les date et heure auxquelles il s'est présenté ainsi que, le cas échéant, le motif pour lequel il n'a pas été engagé.

## Art. 6

Lorsqu'un candidat n'est pas retenu, l'employeur met à la disposition de celui-ci, pendant un délai raisonnable, les documents joints à sa candidature.

## Art. 7

L'employeur ne peut pas demander au candidat de lui remettre des copies de diplômes, de certificats, d'attestations et d'autres documents, timbrées et certifiées conformes. L'employeur peut demander au candidat de lui remettre une copie bien lisible du document original.

En cas de doute sur l'authenticité de la copie remise ou envoyée, l'employeur peut demander au candidat de lui présenter le document original.

29 mars 2005.

## Art. 4

De kosten van examens en onderzoeken, verricht in het raam van een selectieprocedure, zijn voor rekening van de werkgever, indien hij daartoe de opdracht heeft gegeven.

## Art. 5

Indien een sollicitant die onderworpen is aan de werklozencontrole, aan een selectie-onderzoek deelneemt, is de werkgever ertoe gehouden op verzoek van de sollicitant een bewijsschrift te overhandigen waarop de datum en het uur van het bezoek worden vermeld alsook desgevallend de reden waarom hij niet wordt in dienst genomen.

## Art. 6

De werkgever houdt de stukken die aan de sollicitatie zijn toegevoegd, gedurende een redelijke termijn ter beschikking van de sollicitant, indien deze wordt afgewezen.

## Art. 7

De werkgever mag de sollicitant niet vragen om gezegelde en eensluidend verklaarde afschriften van diploma's, getuigschriften, attesten en andere stukken over te maken. De werkgever kan de sollicitant wel vragen om een goed leesbare kopie van het originele document te overhandigen.

In geval van twijfel over de waarachtigheid van de voorgelegde of opgestuurde kopie kan de werkgever de sollicitant verzoeken het originele document voor te leggen.

29 maart 2005.

Fatma PEHLIVAN.