

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

16 juli 2015

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

**met betrekking tot het diversiteitsbeleid
bij de NMBS-groep**

(ingediend door de heer Veli Yüksel c.s.)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

16 juillet 2015

PROPOSITION DE RÉOLUTION

**relative à la politique de diversité
au sein du Groupe SNCB**

(déposée par M. Veli Yüksel et consorts)

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GOI	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
FDF	:	Fédéralistes Démocrates Francophones
PP	:	Parti Populaire

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 54 0000/000: Parlementair document van de 54^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
 QRVA: Schriftelijke Vragen en Antwoorden
 CRIV: Voorlopige versie van het Integraal Verslag
 CRABV: Beknopt Verslag
 CRIV: Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)

PLEN: Plenum
 COM: Commissievergadering
 MOT: Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 54 0000/000: Document parlementaire de la 54^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
 QRVA: Questions et Réponses écrites
 CRIV: Version Provisoire du Compte Rendu intégral
 CRABV: Compte Rendu Analytique
 CRIV: Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)

PLEN: Séance plénière
 COM: Réunion de commission
 MOT: Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen:
 Natieplein 2
 1008 Brussel
 Tel.: 02/ 549 81 60
 Fax: 02/549 82 74
 www.dekamer.be
 e-mail: publicaties@dekamer.be

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes:
 Place de la Nation 2
 1008 Bruxelles
 Tél.: 02/ 549 81 60
 Fax: 02/549 82 74
 www.lachambre.be
 courriel: publications@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Geen enkel talent mag verloren gaan. De indieners wensen dan ook dat de overheidsbedrijven zich achter het federale diversiteitsbeleid scharen door streefcijfers in te voeren voor het aandeel werknemers met een migratieachtergrond. Overheidsbedrijven hebben een maatschappelijke rol en een voorbeeldfunctie. Het nieuwe beheerscontract biedt kansen om overheidsbedrijven en hun directie nog meer aan te moedigen om ook op dit punt resultaten te boeken.

Het beheerscontract van de NMBS-Holding van 2009 voorzag in een diversiteitsplan en een streefcijfer van 10 % allochtonen in de jaarlijkse personeelsinstroom vanaf 2009. De beheerscontracten van de NMBS en Infrabel bepaalden dat zij op voluntaristische wijze zouden meewerken aan het diversiteitsbeleid van de NMBS-Holding.

De resultaten op het vlak van het aandeel allochtonen in de instroom zijn echter nog te beperkt. De uitvoering van het beheerscontract is ook op dit vlak onvolmaakt. Hoewel er vooruitgang werd geboekt ter zake, blijven er nog ongelijkheden bestaan in de toegang tot het arbeidsproces tussen Belgen van Belgische oorsprong en zij met een immigratieachtergrond. Het aandeel personen met een andere nationaliteit dan de Belgische in de instroom bedroeg amper 1,8 % in 2009, 1,7 % in 2010, 1,8 % in 2011, 2,73 % in 2012 en 2,47 % in 2013. De Belgische spoorwegen omvatten drie overheidsbedrijven: NMBS, Infrabel en HR Rail dat verantwoordelijk is voor de selectie en rekrutering binnen beide spoorbedrijven. Deze organisaties hebben respectievelijk 863, 635 en 28 personen met een niet-Belgische of allochtone achtergrond in dienst. Samen met de 25 medewerkers van de externe organisaties, komt dat op een totaal van 1 551 mensen op 35 483 werknemers, of 4,37 %. Die 4,37 % is laag als we kijken naar de bevolkingssamenstelling. Zo heeft bijvoorbeeld ongeveer 10 % van de bevolking een andere nationaliteit dan de Belgische.

Het is noodzakelijk om de afdwingbare realisatie van de beheerscontracten te versterken. Dit kan door een degelijke opvolging via duidelijke KPI's (kritieke prestatie indicator) en door het variabele loon van het topmanagement sterker te linken aan deze KPI's. Het diversiteitsplan van de NMBS-Holding 2012-2016 bevat te weinig meetbare doelstellingen.

Metten op basis van nationaliteit kan een eerste zinvolle stap zijn. De socio-economische monitoring

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Tous les talents sont précieux. Nous souhaitons dès lors que les entreprises publiques se rallient à la politique fédérale de diversité en instaurant des objectifs chiffrés concernant la proportion de travailleurs issus de l'immigration. Les entreprises publiques ont un rôle social et une fonction d'exemple. Le nouveau contrat de gestion est l'occasion d'inciter encore davantage les entreprises publiques et leur direction à enregistrer des résultats, dans ce domaine également.

Le contrat de gestion de la Holding SNCB de 2009 prévoyait un plan de diversité et un objectif de 10 % de travailleurs d'origine étrangère dans les nouveaux recrutements annuels à partir de 2009. Les contrats de gestion de la SNCB et d'Infrabel précisaient que ces entreprises collaboreraient de manière volontariste à la politique de diversité de la Holding SNCB.

Les résultats relatifs à la proportion de personnes d'origine étrangère dans les nouvelles recrues restent toutefois mitigés. La mise en œuvre du contrat de gestion reste imparfaite à cet égard. Bien que des progrès aient été réalisés, il subsiste d'importantes inégalités dans l'accès à l'emploi entre les Belges d'origine belge et ceux issus de l'immigration. La proportion de personnes possédant une nationalité autre que belge dans les recrutements était d'à peine 1,8 % en 2009, 1,7 % en 2010, 1,8 % en 2011, 2,73 % en 2012 et 2,47 % en 2013. Les chemins de fer belges se composent de trois entreprises publiques: la SNCB, Infrabel et HR Rail, qui est responsable de la sélection et du recrutement au sein des deux entreprises ferroviaires. Ces organisations emploient respectivement 863, 635 et 28 personnes issues de l'immigration. Avec les 25 collaborateurs des organisations externes, on arrive à un total de 1 551 personnes sur 35 483 travailleurs, soit 4,37 %. Ce pourcentage est faible au regard de la composition de la population. Environ 10 % de la population possède par exemple une nationalité autre que belge.

Il est nécessaire de renforcer le caractère obligatoire de la réalisation des contrats de gestion. Cet objectif peut être atteint par la mise en place d'un suivi efficace fondé sur des ICP (indicateurs clés de performance) clairs et par une liaison plus étroite du salaire variable du haut *management* à ces ICP. Le plan de diversité 2012-2016 de la SNCB-Holding comporte trop peu d'objectifs mesurables.

La réalisation d'une évaluation fondée sur la nationalité peut constituer une première étape importante

verdient echter de aanbeveling. Hierbij wordt de historie van de nationaliteit(en) van de werknemers en hun voorouders meegenomen. Deze methode van socio-economische monitoring wordt gebruikt door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding. Deze monitoring beoogt de positie van de personen op de arbeidsmarkt te belichten naargelang hun afkomst of historische migratie. Dit werd mogelijk door het combineren van gegevens van de sociale zekerheid met deze uit het rijksregister omtrent de nationaliteit, het geboorteland van de betrokkene, en van hun ouders en grootouders.

De Vlaamse overheid ging volop mee in dit proces en kwam tot concrete en meetbare streefcijfers. Tegen 2020 moet 10 procent van het Vlaamse overheidspersoneel een migratieachtergrond hebben. Ook de federale regering wil bij haar eigen organisatie en in de dienstverlening diversiteit naleven en aanmoedigen. De federale regering zal via de methode van de socio-economische monitoring een becijferde doelstelling vastleggen voor de federale overheid.

Overheidsbedrijven dienen een divers en niet-discriminerend personeels- en aanwervingsbeleid te voeren waarvan het resultaat kan worden gemeten aan de hand van streefcijfers die in de richting gaan van een weerspiegeling van het aandeel van de etnisch-culturele minderheden in de actieve bevolking. Streefcijfers zijn nodig omdat ze een duidelijk eindresultaat vooropstellen. Streefcijfers zonder een duidelijk diversiteitsplan zijn echter ook zinloos. Er moet een duidelijk stappenplan worden gemaakt voor een beter aanwervings- en personeelsbeleid.

Slechts 4,37 % van de werknemers van de NMBS-groep heeft een niet-Belgische of allochtone achtergrond. Dit percentage omvat de werknemers die niet beschikken over de Belgische nationaliteit of werden geboren in een ander land dan België.

De competenties van mensen met een migratieachtergrond moeten meer worden aangesproken. De werkvloer is best een weerspiegeling van een maatschappij die met ieder talent wil woekeren. Daarbij moeten federale overheidsbedrijven het voortouw nemen en het goede voorbeeld geven. Er is veel diversiteit in ons land. De VDAB concludeerde in 2012 in de studie *Allochtonen op de Vlaamse arbeidsmarkt* dat de werkloosheidsgraad in 2010 in Vlaanderen bij personen met een niet-EU nationaliteit (24,7 %) maar liefst vijf maal hoger lag dan bij personen met Belgische nationaliteit (4,7 %). In buurlanden als Duitsland en het Verenigd Koninkrijk is dit percentage respectievelijk slechts 12,5 % en 11,5 %.

dans le cadre de ce processus, mais le *monitoring* socioéconomique est l'outil le plus adéquat en la matière, car il tient également compte de l'historique de la (des) nationalité(s) des travailleurs et de leurs ancêtres. Cette méthode a été utilisée par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, ainsi que par le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. Ce *monitoring* vise à considérer la position des personnes actives sur le marché du travail sous l'angle de leurs origines ou de la migration historique, en croisant des données de la sécurité sociale avec les informations du registre national relatives à la nationalité et au pays d'origine de l'intéressé et de ses parents et grands-parents.

Les autorités flamandes ont suivi pleinement ce processus et se sont fixé des objectifs concrets et mesurables. D'ici 2020, 10 % du personnel des services publics flamands devront être issus de l'immigration. Le gouvernement fédéral a, lui aussi, l'intention de respecter et d'encourager la diversité au sein de sa propre organisation et de ses propres services. Il fixera un objectif chiffré pour l'autorité fédérale en se fondant sur la méthode du *monitoring* socioéconomique.

Les entreprises publiques doivent mener une politique diversifiée et non discriminatoire en matière de personnel et de recrutement, dont le résultat pourra être mesuré au moyen d'objectifs chiffrés tendant à refléter la proportion des minorités ethnoculturelles dans la population active. Ces objectifs chiffrés sont nécessaires, parce qu'ils prévoient clairement un résultat final. Des objectifs chiffrés n'ont toutefois pas non plus de sens sans une politique claire en matière de diversité. Il convient d'élaborer un plan échelonné clair pour améliorer la politique en matière de recrutement et de personnel.

Seuls 4,37 % des travailleurs du groupe SNCB ne sont pas d'origine belge. Ce pourcentage comprend les travailleurs qui n'ont pas la nationalité belge ou qui sont nés dans un autre pays que la Belgique.

Il faut faire davantage appel aux compétences des personnes issues de l'immigration. Il est préférable que le lieu de travail soit le reflet d'une société qui désire mettre chaque talent à profit. Les entreprises publiques fédérales doivent jouer un rôle de pionnier dans ce domaine et donner le bon exemple. Notre pays recèle une grande diversité. Dans son étude *“Allochtonen op de Vlaamse arbeidsmarkt”* publiée en 2012, le VDAB concluait qu'en Flandre, le taux de chômage des ressortissants de pays extérieurs à l'UE était cinq fois plus élevé que celui des ressortissants belges (24,7 % contre 4,7 %). Dans des pays voisins tels que l'Allemagne et le Royaume-Uni, ce taux ne s'élève respectivement qu'à

Zelfs bij hoogopgeleiden is er een onaanvaardbaar groot verschil in België: 6 % tegenover 22 %.

Ook stages en studentenjobs kunnen kleurrijker. Proximus doet een inspanning om werkloze jongeren aan een eerste werkervaring te helpen en deed een oproep aan alle grote bedrijven in Brussel. Een vakantiejob kan een opstap zijn naar een actieve loopbaan, ook voor hen die in hun thuissituatie hiermee niet in contact komen. Vaak echter worden vacatures voor jobstudenten prioritair toegewezen aan verwanten van bestaande personeelsleden. Dit systeem heeft zeker verdiensten, maar voor wie niet beschikt over deze mogelijkheden betekent het een extra drempel om werkervaring op te doen.

Veli YÜKSEL (CD&V)
Nahima LANJRI (CD&V)
Roel DESEYN (CD&V)
Jef VAN DEN BERGH (CD&V)

12,5 % et 11,5 %. Même chez les personnes hautement qualifiées, l'ampleur de l'écart, en Belgique, est inacceptable: 6 % vs 22 %.

Il pourrait y avoir également plus de diversité parmi les stagiaires et les étudiants jobistes. Proximus fait un effort pour donner une première expérience de travail à de jeunes chômeurs et a fait un appel en ce sens à toutes les grandes entreprises de Bruxelles. Un job de vacances peut être un tremplin vers une carrière active, y compris pour les jeunes qui n'entrent pas en contact avec cette réalité dans leur milieu familial. Mais, souvent, les places de jobistes sont prioritairement accordées à des jeunes qui ont un lien de parenté avec des membres du personnel. Ce système a certainement ses mérites, mais pour ceux qui n'ont pas de telles possibilités, il représente un obstacle supplémentaire à l'acquisition d'une expérience de travail.

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

DE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS,

Overwegende dat:

- A. geen enkel talent verloren mag gaan;
- B. overheidsbedrijven een maatschappelijke rol en een voorbeeldfunctie hebben;
- C. het beheerscontract van de NMBS-Holding van 2009 voorzag in een diversiteitsplan en streefcijfers voor het aandeel allochtonen in de jaarlijkse instroom;
- D. de resultaten op vlak van het aandeel allochtonen in de instroom nog verbetermarge hebben;
- E. de voorbereiding van de nieuwe beheerscontracten waarover nog wordt onderhandeld, aan de gang is;

VRAAGT AAN DE FEDERALE REGERING:

1. de NMBS-Groep te verzoeken om:
 - zich achter het federale diversiteitsbeleid te scharen;
 - de directie, via variabele verloning, aan te moedigen hierin verdere resultaten te boeken;
2. in de nieuwe beheerscontracten streefcijfers en een diversiteitsplan met meetbare doelstellingen op te nemen;
3. na te gaan hoe de afdwingbare realisatie van de beheerscontracten kan worden versterkt;
4. hierover jaarlijks verslag uit te brengen bij de Kamer van volksvertegenwoordigers.

7 juli 2015

Veli Yüksel (CD&V)
Nahima LANJRI (CD&V)
Roel DESEYN (CD&V)
Jef VAN DEN BERGH (CD&V)

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

LA CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS,

Considérant:

- A. que tous les talents sont précieux;
- B. que les entreprises publiques ont un rôle social et une fonction d'exemple;
- C. que le contrat de gestion de 2009 de la SNCB Holding prévoyait un plan de diversité et des objectifs chiffrés quant à la proportion d'allochtones parmi les recrutements annuels;
- D. qu'en ce qui concerne la proportion d'allochtones dans les recrutements, les résultats peuvent encore être améliorés;
- E. que l'élaboration des nouveaux contrats de gestion est en cours et fait toujours l'objet de négociations;

DEMANDE AU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL

1. d'insister auprès du Groupe SNCB pour qu'il:
 - se rallie à la politique fédérale de diversité
 - encourage la direction, par le biais d'une rémunération variable, à enregistrer des avancées en la matière;
2. d'inclure, dans les nouveaux contrats de gestion, des objectifs chiffrés et un plan de diversité assortis d'objectifs mesurables;
3. d'examiner comment renforcer le caractère contraignant de la réalisation des contrats de gestion;
4. de faire annuellement rapport à ce sujet à la Chambre des représentants.

7 juillet 2015