

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

23 juni 2015

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

**tot invoering van gerichte controles
inzake discriminatie op
de arbeidsmarkt**

**Voorstel van resolutie over de uitbreiding van
de wettelijke instrumenten ter bestrijding van
discriminatie op de arbeidsmarkt**

Wetsvoorstel betreffende de praktijktesten

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE
VOOR DE SOCIALE ZAKEN
UITGEBRACHT DOOR
MEVROUW **Stéphanie THORON**

Zie:

Doc 54 1108/ (2014/2015):

- 001: Voorstel van resolutie van de heer Van Quickenborne, de dames
Demir en Lanjri en de heer Clarinval.
002: Amendementen.

Doc 54 1132/ (2014/2015):

- 001: Voorstel van resolutie van mevrouw Willaert en de heer Gilkinet c.s.

Doc 54 1153/ (2014/2015):

- 001: Wetsvoorstel van mevrouw Kitir.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

23 juin 2015

PROPOSITION DE RÉOLUTION

**relative à l'introduction de contrôles ciblés en
matière de discrimination sur
le marché du travail**

**Proposition de résolution relative à
l'élargissement des instruments légaux visant
à lutter contre la discrimination sur le marché
de l'emploi**

**Proposition de loi relative aux tests de
situation**

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DES AFFAIRES SOCIALES
PAR
MME **Stéphanie THORON**

Voir:

Doc 54 1108/ (2014/2015):

- 001: Proposition de résolution M. Van Quickenborne, Mmes Demir et Lanjri
et M. Clarinval.
002: Amendements.

Doc 54 1132/ (2014/2015):

- 001: Proposition de résolution de Mme Willaert et M. Gilkinet et consorts.

Doc 54 1153/ (2014/2015):

- 001: Proposition de loi de Mme Kitir.

**Samenstelling van de commissie op de datum van indiening van het verslag/
Composition de la commission à la date de dépôt du rapport**

Voorzitter/Président: Vincent Van Quickenborne

A. — Vaste leden / Titulaires:

N-VA	Peter De Roover, Zuhal Demir, Wouter Raskin, Jan Spooren
PS	Frédéric Daerden, Jean-Marc Delizée, Eric Massin
MR	Sybille de Coster-Bauchau, David Clarinval, Stéphanie Thoron
CD&V	Nahima Lanjri, Stefaan Vercamer
Open Vld	Egbert Lachaert, Vincent Van Quickenborne
sp.a	Meryame Kitir
Ecolo-Groen	Evita Willaert
cdH	Catherine Fonck

B. — Plaatsvervangers / Suppléants:

Rita Gantois, Werner Janssen, Goedele Uyttersprot, Valerie Van Peel, Jan Vercammen
Emir Kir, Laurette Onkelinx, Daniel Senesael, Fabienne Winckel
Olivier Chastel, Gilles Foret, Richard Miller, Damien Thiéry
Sonja Becq, Franky Demon, Jef Van den Bergh
Dirk Janssens, Sabien Lahaye-Battheu, Ine Somers
Hans Bonte, Fatma Pehlivan
Anne Dedry, Georges Gilkinet
Michel de Lamotte, Isabelle Poncelet

C. — Niet-stemgerechtigde leden / Membres sans voix délibérative:

PTB-GO!	Raoul Hedebouw
FDF	Véronique Caprasse
PP	Aldo Carcaci

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-GO!	:	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 ^o de base et du n ^o 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
Tél.: 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

INHOUD	Blz.	SOMMAIRE	Pages
I. Inleidende uiteenzettingen	4	I. Exposés introductifs	4
A. Inleidende uiteenzetting door de indieners van het voorstel van resolutie tot invoering van gerichte controles inzake discriminatie op de arbeidsmarkt (DOC 54 1108/001)	4	A. Exposé introductif des auteurs de la proposition de résolution relative à l'introduction de contrôles ciblés en matière de discrimination sur le marché du travail (DOC 54 1108/001).....	4
B. Inleidende uiteenzetting door de indiener van het wetsvoorstel betreffende de praktijktesten (DOC 54 1153/001)	7	B. Exposé introductif de l'auteur de la proposition de loi relative aux tests de situation (DOC 54 1153/001).....	7
C. Inleidende uiteenzetting door de indieners van het voorstel van resolutie over de uitbreiding van de wettelijke instrumenten ter bestrijding van discriminatie op de arbeidsmarkt (DOC 54 1132/001)	8	C. Exposé introductif des auteurs de la proposition de résolution relative à l'élargissement des instruments légaux visant à lutter contre la discrimination sur le marché de l'emploi (DOC 54 1132/001)	8
II. Algemene bespreking	9	II. Discussion générale	9
III. Artikelsgewijze bespreking.....	14	III. Discussion des articles.....	14
IV. Stemmingen	18	IV. Votes.....	18

DAMES EN HEREN,

Uw commissie heeft deze voorstellen van resolutie besproken tijdens haar vergadering van 16 juni 2016.

Uw commissie heeft het voorstel van resolutie tot invoering van gerichte controles inzake discriminatie op de arbeidsmarkt als basis voor de bespreking gekozen (DOC 54 1108/001).

I. — INLEIDENDE UITEENZETTINGEN

A. Inleidende uiteenzetting door de indieners van het voorstel van resolutie tot invoering van gerichte controles inzake discriminatie op de arbeidsmarkt (DOC 54 1108/001)

Mevrouw Zuhal Demir (N-VA) informeert de leden dat het voorstel van resolutie voortvloeit uit de hoorzittingen van de commissie voor de Sociale Zaken over het thema discriminatie op de arbeidsmarkt van 3 april 2015 (CRIV 54 COM 106).

De situatie van burgers van allochtone afkomst op de Belgische arbeidsmarkt is niet bepaald goed, zoals ook blijkt uit de bevindingen van de OESO. Drie factoren kunnen dit verklaren:

— de starheid van de arbeidsmarkt, die gunstig is voor insiders, maar moeilijk toegankelijk is voor outsiders;

— de hoge arbeidslasten;

— discriminatie.

Discriminatie wordt reeds door de wet bestreden, maar het effect is onvoldoende op het gebied van de arbeidsmarkt.

Federgon, de Federatie van HR-dienstverleners, treedt zelfregulerend op en met vrij positieve resultaten. De tekst van de resolutie houdt daarmee rekening.

Bedoeling is om met deze resolutie discriminatie aan te pakken.

Mevrouw Nahima Lanjri (CD&V) verzoekt de federale regering om werk te maken van de strijd tegen discriminatie, vooral — maar niet uitsluitend — op de arbeidsmarkt. Uit de hoorzittingen is immers gebleken dat de strafwet niet altijd doeltreffend is. Daarom wordt gevraagd om een grondige evaluatie te maken van de

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre commission a examiné ces propositions de résolution au cours de sa réunion du 16 juin 2016.

Votre commission a décidé de prendre comme base de discussion la proposition de résolution relative à l'introduction de contrôles ciblés en matière de discrimination sur le marché du travail (DOC 54 1108/001).

I. — EXPOSÉS INTRODUCTIFS

A. Exposé introductif des auteurs de la proposition de résolution relative à l'introduction de contrôles ciblés en matière de discrimination sur le marché du travail (DOC 54 1108/001)

Mme Zuhal Demir (N-VA) informe les membres que la proposition de résolution à l'examen fait suite aux auditions consacrées par la commission des Affaires sociales au thème de la discrimination sur le marché du travail, le 3 avril 2015 (CRIV 54 COM 106).

La situation des citoyens d'origine allochtone sur le marché du travail belge n'est pas particulièrement favorable, ainsi qu'il ressort également d'observations faites par l'OCDE. Trois facteurs peuvent être à l'origine de cette situation:

— la rigidité du marché du travail, favorable aux *insiders*, mais difficilement accessible aux *outsiders*;

— les charges élevées pesant sur le travail;

— la discrimination.

La loi combat déjà la discrimination, mais elle manque d'effet sur le marché du travail.

Federgon, la fédération des prestataires de services RH, a instauré un système d'autorégulation, qui donne des résultats relativement positifs. Il en est tenu compte dans le texte de la résolution.

L'objectif de la résolution à l'examen est de s'attaquer à la discrimination.

Mme Nahima Lanjri (CD&V) demande au gouvernement fédéral de s'atteler à la lutte contre la discrimination, en particulier — mais pas uniquement — sur le marché du travail. Il est en effet ressorti des auditions que la loi pénale manque quelquefois d'efficacité. Aussi est-il demandé de procéder à une évaluation

antidiscriminatie- en antiracismewet, om na te gaan hoe de wetgeving kan worden aangepast en om een impact te hebben op de realiteit (zie de punten 1 en 2 van het voorstel van resolutie, DOC 1108/001, p. 10).

De door de eerste spreekster aangehaalde factoren dragen ertoe bij dat bepaalde doelgroepen een lage tewerkstellingsgraad kennen, maar hier speelt wel een gedeelde verantwoordelijkheid. De overheid moet namelijk een geschikt kader scheppen, maar de betrokken personen moeten de kansen die hun worden gegeven ook aangrijpen. Omdat onderwijs en opleiding een bevoegdheid is van de deelentiteiten, moet de federale overheid ook met hen overleg plegen (punt 3, *ibid.*).

Om discriminatie aan te pakken, is het belangrijk dat de federale overheid zelf eerst het goede voorbeeld geeft. Als grootste werkgever van het land (circa 80 000 ambtenaren) moet die over een zelfregulerend systeem beschikken, dat controles (inclusief anonieme controles) mogelijk maakt. Niet alleen de FOD's, maar ook overheidsinstellingen zoals de RVA, of diensten en bedrijven die met overheidsmiddelen worden gefinancierd, zoals de NMBS, moeten daarin meegaan (punt 4, *ibid.*).

De samenwerkingsakkoorden tussen het Interfederaal Gelijkekansencentrum en de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten zijn aan verbetering toe (punt 5, *ibid.*).

De federale regering wordt voorts nog gevraagd een interfederaal actieplan tegen discriminatie uit te werken en in dit kader op korte termijn de Interministeriële Conferentie bijeen te roepen (punt 6, *ibid.*).

De federale regering wordt ook verzocht om in overleg te treden met de sociale partners opdat zij in de verschillende sectoren collectieve arbeidsovereenkomsten sluiten met het oog op de invoering van een gedragscode inzake discriminatie en het opzetten van systemen van zelfregulering en zelfcontroles (punt 7, *ibid.*).

De succesvolle aanpak van de uitzendsector kan als model dienen voor sensibilisering, begeleiding, zelfregulering en bestraffing. Bij Federgon geldt het verlies van het Federgon-kwaliteitslabel als sanctie, als een sector de kans laat liggen om zelfregulerend op te treden. (punt 8, *ibid.*).

De indieners wensen een systeem waarbij de gegevens automatisch worden meegedeeld aan de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten als de

aprofondie des lois contre la discrimination et contre le racisme, afin de déterminer la manière dont la législation peut être adaptée et avoir un impact sur la réalité (voir les points 1 et 2 de la proposition de résolution, DOC 1108/001, p. 10).

Les facteurs évoqués par la première intervenante contribuent à expliquer le faible taux d'activité de certains groupes cibles, mais il est aussi question, en la matière, d'une responsabilité partagée. En effet, si le gouvernement doit créer un cadre adapté, les personnes concernées doivent aussi saisir les chances qui leur sont données. Comme l'enseignement et la formation relèvent de la compétence des entités fédérées, l'autorité fédérale doit également se concerter avec elles (point 3, *ibid.*).

Pour s'attaquer à la discrimination, il importe que l'autorité fédérale donne d'abord elle-même le bon exemple. En tant que principal employeur du pays (il y a près de 80 000 fonctionnaires), elle doit disposer d'un système d'autorégulation permettant l'exécution de contrôles (aussi anonymes). Non seulement les SPF, mais aussi les institutions publiques comme l'ONEm, ou les services et entreprises financés avec des moyens publics, comme la SNCB, doivent être soumis à ce système (point 4, *ibid.*).

Les accords de coopération entre le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la Direction générale Contrôle des lois sociales sont susceptibles d'amélioration (point 5, *ibid.*).

Il est ensuite demandé au gouvernement fédéral d'élaborer un plan d'action interfédéral contre la discrimination, et de convoquer prochainement une Conférence interministérielle dans ce cadre (point 6, *ibid.*).

Il est également demandé au gouvernement fédéral d'entrer en concertation avec les partenaires sociaux pour qu'ils concluent des conventions collectives de travail dans les différents secteurs en vue de l'instauration d'un code de conduite en matière de discrimination et de la mise en place de systèmes d'autorégulation et d'autocontrôle (point 7, *ibid.*).

L'approche fructueuse du secteur du travail intérimaire peut servir de modèle en matière de sensibilisation, d'accompagnement, d'autorégulation et de sanction. Chez Federgon, la perte du label de qualité Federgon fait office de sanction, quand un secteur ne saisit pas l'occasion de s'autoréguler (point 8, *ibid.*).

Les auteurs souhaitent mettre en place un système dans lequel les données sont automatiquement transmises à la Direction générale Contrôle des lois sociales

sociale partners aanwijzingen hebben dat er ondanks zelfregulering kennelijk discriminatie bestaat in een bedrijf. Aan de potentiële overtreder kan een termijn worden verleend om alsnog de regels na te leven. De werkgever dient binnen die termijn te bewijzen dat hij duidelijke maatregelen heeft getroffen om iedere vorm van discriminatie op de arbeidsmarkt te voorkomen. Die maatregelen moeten SMART (specifiek, meetbaar, haalbaar, realistisch en tijdsgebonden) zijn. Wanneer een werkgever er niet in slaagt om de nodige bewijzen te leveren, kunnen gerichte (inclusief anonieme) controles worden uitgevoerd in het kader van een gerechtelijk onderzoek om bewijsmateriaal in te zamelen en een proces-verbaal op te maken (punten 9 en 10, *ibid.*).

Twee jaar na de goedkeuring van de resolutie worden de zelfreguleringsystemen geëvalueerd en de sectoren die geen of gebrekkige systemen van zelfregulering hebben ingevoerd, worden onderworpen aan gerichte controles (punt 11, *ibid.*).

Omdat alle vormen van discriminatie moeten worden aangepakt, is blijvend overleg met de andere overheden in België noodzakelijk. De federale regering kan acties coördineren (punt 12, *ibid.*).

De heer David Clarinval (MR) is als liberaal bijzonder gekant tegen discriminatie en zet zich in voor gelijke kansen. Het systeem waarvoor hij ijvert, moet doeltreffend, maar ook soepel kunnen worden aangewend. De overheid moet het voorbeeld geven en de verplichtingen mogen voor deugdelijke bedrijven niet te zwaar zijn. De private sector geniet het vertrouwen en dient een zelfregulerend kader uit te werken. Wanneer bedrijven toch discriminatie gedogen, kan de overheid controles uitvoeren om met dwang haar wil op te leggen.

De heer Vincent Van Quickenborne, voorzitter en mede-indiener van het voorstel van resolutie, wijst erop dat met de voorliggende tekst de indieners een stap vooruit willen doen. De basisfilosofie komt erop neer dat elke sector zelfregulerend kan optreden. Dat vraagt inspanningen, en werkgevers reageren niet laaiend enthousiast, maar er moet een oplossing komen. Actie van de bedrijven wordt dan ook binnen een duidelijke termijn verwacht. Pas bij verzuim komen er praktijktesten aan te pas. Discriminatie is een probleem, maar bedrijven moeten eerst de kans krijgen om dat zelf op te lossen.

lorsque les partenaires sociaux ont des indices manifestes qu'en dépit de l'autorégulation, des discriminations persistent dans une entreprise. Un délai peut être accordé au contrevenant pour qu'il se mette en règle. L'employeur doit prouver dans ce délai qu'il a pris des mesures claires afin de prévenir toute forme de discrimination sur le marché du travail. Ces mesures doivent être SMART (spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et temporelles). Si l'employeur ne parvient pas à le prouver, des contrôles ciblés peuvent être réalisés dans le cadre d'une instruction afin de réunir des éléments de preuve en vue de l'établissement d'un procès-verbal (points 9 et 10, *ibid.*);

Dans les deux ans qui suivent l'adoption de la résolution, les systèmes d'autorégulation seront évalués et les secteurs qui ont instauré des systèmes d'autorégulation déficients ou qui n'en ont pas instauré seront soumis à des contrôles ciblés (point 11, *ibid.*).

Dès lors qu'il convient de lutter contre toutes les formes de discrimination, il y a lieu de se concerter en permanence avec les autres autorités de ce pays. Le gouvernement fédéral peut coordonner les actions (point 12, *ibid.*).

M. David Clarinval (MR), en tant que libéral, est particulièrement opposé à toute discrimination et il lutte en faveur de l'égalité des chances. Le système qu'il appelle de ses vœux doit pouvoir être utilisé avec efficacité mais également avec souplesse. Les autorités doivent donner l'exemple et les contraintes ne peuvent pas être trop lourdes pour les entreprises qui sont correctes. Le secteur privé jouit de la confiance et doit élaborer un cadre autorégulateur. Si des entreprises se rendent malgré tout coupables de discriminations, les autorités peuvent contraindre les entreprises récalcitrantes en procédant à des contrôles.

M. Vincent Van Quickenborne, président et coauteur de la proposition de résolution souligne que les auteurs du texte à l'examen veulent que celui-ci permette de progresser. La philosophie sous-jacente consiste à permettre à chaque secteur de s'autoréguler, ce qui demande des efforts et ne suscite pas un enthousiasme débordant de la part des employeurs. Il faut toutefois parvenir à une solution. On s'attend dès lors à ce que les entreprises prennent des mesures dans un délai bien défini. Des tests de situations ne seront indiqués que si les entreprises omettent d'agir. Bien que la discrimination soit un problème, les entreprises doivent tout d'abord avoir l'occasion de résoudre ce problème elle-même.

B. Inleidende uiteenzetting door de indiener van het wetsvoorstel betreffende de praktijktesten (DOC 54 1153/001)

Mevrouw Meyame Kitir (sp.a) betreurt het feit dat haar fractie niet werd betrokken bij de voorbereiding van het ontwerp van resolutie, dat de basis van deze bespreking vormt. Daarom wenst ze haar wetsvoorstel aan de bespreking van het bewuste voorstel van resolutie te koppelen.

Het lid bespreekt de actualiteit van het onderwerp “discriminatie” en verwijst naar de toelichting bij haar wetsvoorstel (*ibid.*, p. 3 en 4).

Discriminatie is immoreel en de overheid moet het voortouw nemen in de strijd tegen het fenomeen. Het veroorzaakt frustratie en polarisering, maar gelukkig bestaat er wat dat betreft een brede maatschappelijke consensus.

Met het wetsvoorstel beoogt het lid geen bestraffing, maar streeft ze ernaar om discriminatie uit de wereld te helpen (*ibid.*, p. 4 en 5).

De bestaande federale antidiscriminatiewetgeving berust op de Antiracismewet van 30 juli 1981, de Antidiscriminatiewet van 10 mei 2007 en de Genderwet van 10 mei 2007. In de praktijk echter roepen personen, die worden gediscrimineerd, zelden deze wetten ter verdediging van hun belangen in. Dit valt deels door de moeilijke bewijslast te verklaren, maar ook door het geringe vertrouwen in de correcte behandeling van hun zaak (*ibid.*, p. 6 en 7).

Het lid bespreekt achtereenvolgens bemiddeling en zelfregulering, die de instrumenten zijn waarmee het Interfederaal Gelijkekansencentrum optreedt in geval van discriminatie, en gaat nadien in op de praktijktesten. Voor nadere informatie wordt verwezen naar de toelichting bij het wetsvoorstel (*ibid.*, p. 9 tot 19). Aanvankelijk steunden de leden van de christendemocratische fractie deze testen. Zelfs de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, had er oren naar. Helaas hebben de collega's hun positie nu afgezwakt. Zelf pleit het lid zeer sterk voor de toepassing van praktijktesten, met name naar aanleiding van individuele klachten.

B. Exposé introductif de l'auteur de la proposition de loi relative aux tests de situation (DOC 54 1153/001)

Mme Meyame Kitir (sp.a) déplore que son groupe n'ait pas été associé à la préparation du projet de résolution retenue comme base de discussion. Elle souhaite par conséquent associer sa proposition de loi à la discussion de la proposition de résolution à l'examen.

Le membre discute de l'actualité du sujet “discrimination” et renvoie aux développements de sa proposition de loi (*ibid.*, p. 3 en 4).

La discrimination est immorale et les pouvoirs publics doivent prendre l'initiative dans la lutte contre ce phénomène qui est une source de frustration et de polarisation. Toutefois, il existe heureusement un large consensus en la matière au sein de la société.

La proposition de loi du membre ne vise pas à sanctionner mais bien à contribuer à l'éradication de la discrimination (*ibid.*, p. 4 et 5).

La législation fédérale existante contre la discrimination est basée sur la loi contre le racisme du 30 juillet 1981, sur la loi contre la discrimination du 10 mai 2007 et sur la loi sur le genre du 10 mai 2007. Dans la pratique, les personnes qui sont discriminées invoquent toutefois rarement ces lois pour défendre leurs intérêts, en partie en raison des difficultés liées à la charge de la preuve, mais aussi parce qu'elles ne sont guère confiantes quant au traitement correct de leur dossier (*ibid.*, pages 6 et 7).

La membre évoque successivement la médiation et l'autorégulation, qui sont les instruments grâce auxquels le Centre interfédéral pour l'égalité des chances intervient en cas de discrimination, et aborde ensuite les tests de situation. Pour de plus amples informations, elle renvoie aux développements de la proposition de loi (*ibid.*; pp. 9 à 19). Initialement, les membres du groupe démocrate-chrétien soutenaient ces tests. Même le vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, y était favorable. Malheureusement, ces collègues ont modéré leur position. La membre recommande elle-même fermement que l'on pratique des tests de situation, notamment à la suite de plaintes individuelles.

C. Inleidende uiteenzetting door de indieners van het voorstel van resolutie over de uitbreiding van de wettelijke instrumenten ter bestrijding van discriminatie op de arbeidsmarkt (DOC 54 1132/001)

Mevrouw Anne Dedry (Ecolo-Groen) drukt haar ontgoocheling uit over de werkwijze van deze commissie en zou, zoals het vorige lid, graag bij de voorbereiding van de tekst van het basisvoorstel betrokken zijn geweest.

Inhoudelijk betreurt zij het feit dat het voorstel van resolutie slechts een flauw afkooksel is. Jammer ook dat de *mystery calls* niet werden opgenomen, terwijl een aantal christendemocraten en liberalen in de pers hadden laten verstaan daarvan toch voorstanders te zijn. Toch is de economische sector reeds vertrouwd met *mystery shopping*, met name om fraudepraktijken in de bankensector tegen te gaan).

Aanpak van discriminatie is een kerntaak van de overheid. Zelfregulering alleen zal geen effect sorteren.

De heer Georges Gilkinet (Ecolo-Groen) hekelt de discriminatie op de arbeidsmarkt tegen personen van buitenlandse oorsprong. Het is een verontrustend feit dat een aantal werkgevers, maar ook klanten discriminerend optreden tegen deze burgers, waardoor hun ontplooiingskansen op de arbeidsmarkt worden ingeperkt.

Het Minderhedenforum staat zeer sceptisch tegenover zelfregulering, zo is tijdens de hoorzittingen gebleken. Sterker, dhr. Jozef De Wit stelde namens het Interfederaal Gelijkekansencentrum zelfs dat “de overheid de eerste verantwoordelijke is en blijft om antidiscriminatie wetgeving op te stellen en af te dwingen.” (CRIV 54 COM 106, p. 4). Toch legt het voorstel van resolutie (DOC 54 1108/001) de nadruk op zelfregulering en neemt het vooral de overheid in het vizier. Hoewel de overheid zelf uiteraard aan het recht onderworpen is, valt te betwijfelen dat vooral zij discriminerend optreedt. De overheid moet het goede voorbeeld geven, maar ten aanzien van de private sector zouden dezelfde regels moeten gelden. Om de spreker nogmaals te citeren: “Het argument dat men [controle] aan de sector overlaat, is een zeer bizarre redenering.” (*ibid.*)

In de toelichting bij zijn wetsvoorstel pleit de indiener voor “situatietests”, volgens strikt omschreven regels. *Mystery calls* maken zeker deel uit van de proceduremogelijkheden. Het lid kondigt de indiening van een reeks amendementen aan. Voorts verzoekt het lid de federale

C. Exposé introductif des auteurs de la proposition de résolution relative à l'élargissement des instruments légaux visant à lutter contre la discrimination sur le marché de l'emploi (DOC 54 1132/001)

Mme Anne Dedry (Ecolo-Groen) se dit déçue du fonctionnement de cette commission et, à l'instar de l'intervenante précédente, elle aurait aimé être associée à la préparation du texte de la proposition de base.

Sur le fond, elle déplore que la proposition de résolution ne soit qu'une version édulcorée. Il est également regrettable que les appels mystères (*mystery calls*) n'aient pas été repris, alors qu'un certain nombre de démocrates-chrétiens et de libéraux avaient laissé entendre dans les médias qu'ils y étaient pourtant favorables. Le secteur économique est pourtant déjà familiarisé avec le *mystery shopping*, qui est notamment utilisé pour lutter contre les pratiques frauduleuses dans le secteur bancaire.

La lutte contre la discrimination est une mission essentielle de l'autorité. À elle seule, l'autorégulation ne sortira pas d'effets.

M. Georges Gilkinet (Ecolo-Groen) fustige la discrimination sur le marché du travail à l'égard des personnes d'origine étrangère. Il est inquiétant qu'un certain nombre d'employeurs mais aussi de clients aient une attitude discriminatoire à l'égard de ces citoyens, ce qui réduit leurs possibilités d'épanouissement sur le marché du travail.

Il est ressorti des auditions que le *Minderhedenforum* était très sceptique à l'égard de l'autorégulation. Plus encore, M. Jozef De Wit a même déclaré, au nom du Centre inter fédéral pour l'égalité des chances, que “l'élaboration et le respect de la législation contre la discrimination relèvent avant tout des pouvoirs publics” (CRABV 54 COM 106, p. 3). Pourtant, la proposition de résolution (DOC 54 1108/001) met l'accent sur l'autorégulation et vise surtout les pouvoirs publics. Même si ces derniers sont bien sûr eux-mêmes soumis au droit, il est douteux que ce soit surtout eux qui pratiquent la discrimination. Les pouvoirs publics doivent donner l'exemple, mais les mêmes règles devraient s'appliquer au secteur privé. Pour encore citer l'intervenant: “Laisser l'initiative au secteur procède d'un raisonnement très étrange.” (*ibid.*)

Dans les développements de sa proposition de loi, l'auteur plaide en faveur de “tests de situation”, qui doivent respecter des règles bien définies. Les appels mystères (*mystery calls*) font certainement partie des procédures possibles. Le membre annonce la

regering om uitvoering te geven aan artikel 10, § 3, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, door daadwerkelijk een koninklijk besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad af te kondigen waarin wordt bepaald wanneer en onder welke voorwaarden een in deze bepaling bedoelde “maatregel van positieve actie” ten uitvoer kan worden gelegd (DOC 54 1132/001, p. 15).

Het wordt tijd om de hypocrisie vaarwel te zeggen. In plaats van mooie principes te belijden, moet de federale regering handelen.

II. — ALGEMENE BESPREKING

Mevrouw Meyame Kitir (sp.a) vernam graag het standpunt van de vertegenwoordiger van de minister ten aanzien van het voorstel van resolutie tot invoering van gerichte controles inzake discriminatie op de arbeidsmarkt (DOC 54 1108/001).

De heer Frédéric Daerden (PS) betreurt zoals een aantal andere leden dat zijn fractie niet bij het voorbereidend werk werd betrokken, ondanks de uitnodiging om suggesties bij het commissiesecretariaat in te dienen. De voorzitter bedient zich van een façade om te veinzen dat de parlementaire democratie goed functioneert. Maar de houding van de meerderheid is uiteindelijk wel begrijpelijk, aangezien zij bang is voor diversiteit en de strijd tegen discriminatie niet aandurft.

Inhoudelijk heeft de berg een muis heeft gebaard, als men kan vaststellen hoezeer de hoorzittingen een pover resultaat opleveren.

Het voorstel van resolutie richt een aantal verzoeken tot de federale regering (DOC 54 1108/001, p. 10), met name:

— “om van de strijd tegen alle vormen van discriminatie op de arbeidsmarkt een prioriteit te maken, in navolging van het federale regeerakkoord”;

— om aan de strijd tegen discriminatie voorrang te verlenen, overeenkomstig het regeerakkoord, en “oog te hebben voor alle factoren die de lage werkzaamheidsgraad van sommige risicogroepen verklaren”;

— “om werk te maken van een evaluatie van de huidige antidiscriminatie- en antiracismewetgeving”.

présentation d’une série d’amendements. Il demande ensuite au gouvernement fédéral de mettre en œuvre l’article 10, § 3, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, en promulguant un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres déterminant les hypothèses et les conditions dans lesquelles une “mesure d’action positive” peut être mise en œuvre dont question dans cette disposition (DOC 54 1132/001, p. 15).

Il est temps d’abandonner toute hypocrisie. Au lieu de prêcher de beaux principes, le gouvernement fédéral doit agir.

II. — DISCUSSION GÉNÉRALE

Mme Meyame Kitir (sp.a) souhaiterait connaître le point de vue du représentant du ministre concernant la proposition de résolution relative à l’introduction de contrôles ciblés en matière de discrimination sur le marché du travail (DOC 54 1108/001).

M. Frédéric Daerden (PS) regrette, à l’instar d’un certain nombre d’autres membres, que son groupe n’ait pas été associé aux travaux préparatoires, nonobstant l’invitation à soumettre des suggestions au secrétariat de la commission. Le président se sert d’une façade pour feindre que la démocratie parlementaire fonctionne bien. Mais l’attitude de la majorité est en fin de compte compréhensible, dès lors qu’elle craint la diversité et qu’elle n’ose pas engager la lutte contre les discriminations.

S’agissant du contenu, la montagne a accouché d’une souris, comme on le constate à la vue des maigres résultats des auditions.

La proposition de résolution à l’examen adresse un certain nombre de demandes au gouvernement fédéral (DOC 54 1108/001, p. 10), en l’occurrence:

— “de faire de la lutte contre toutes les formes de discrimination sur le marché du travail une priorité, conformément à l’accord de gouvernement”;

— d’accorder la priorité à la lutte contre les discriminations, conformément à l’accord de gouvernement, et “de se montrer attentif à tous les facteurs qui expliquent le faible taux d’activité de certains groupes à risques”;

— “de préparer dès lors, dans ce cadre, une évaluation de la législation existante contre la discrimination et le racisme”.

Allemaal goed en wel, lijkt het, alleen bevat het voorstel van resolutie geen vernieuwende maatregelen, die werkelijk de toestand kunnen veranderen. De nadruk ligt vooral op “sensibiliseren”, op zich wel belangrijk. Op zich haalt het echter weinig uit, net zoals zelfregulering. Stereotypering en vooroordelen verdwijnen niet vanzelf, en preventie alleen weegt niet op tegen de druk van de markt.

De overheidssector wordt aan controles onderworpen. Niemand heeft bezwaar tegen een voorbeeldfunctie van de overheid. Vraag is over welke controles het gaat. Door wie worden ze uitgevoerd? Met welke doelstelling? Zonder antwoord zijn de verzoeken van de resolutie zonder voorwerp.

Op het einde van de hele procedure komen gerichte controles aan bod. Maar het is niet duidelijk wie ervoor instaat en waartoe ze moeten leiden.

De meerderheid stelt het lid teleur, hij die de indruk had dat het nu werkelijk menens was om discriminatie te lijf te gaan. Maar de ommekeer in de houding van de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, gaf wel aan dat het niet zo'n vaart zou lopen. *Mystery calls* zijn nochtans een handig instrument.

Kortom, de zwakke maatregelen waarvoor de resolutie van de basistekst opkomt, zullen discriminatie op de arbeidsmarkt niet verhinderen. Het wetsvoorstel van mevrouw Meryame Kitir gaat veel verder en verdient steun. Ook het andere voorstel van resolutie leunt dichter aan bij de conclusies van de hoorzittingen en genieten de voorkeur.

De heer Van Hees (PTB-GO!) treedt het standpunt bij van de leden die negatieve kritiek uiten. Het voorstel van de meerderheid is een “alibi-resolutie”, die weinig oplost. Discriminatie is alomtegenwoordig, zoals ook dhr. Youssef Handichi, partijgenoot en Brussels parlements lid heeft vastgesteld, toen de politie hem op een weinig hoffelijke wijze toegang tot de assemblee verbood, omdat het “toch niet op zijn voorhoofd geschreven staat, dat hij een verkozene is”. Discriminatie moet met echte maatregelen worden bestreden, niet met zelfregulering, die alleen maar discriminerende bedrijven beschermt. Het maatschappelijk middenveld staat erg sceptisch tegenover zelfregulering, maar de indieners van de basistekst hebben er kennelijk geen oren naar.

Federgon, dat in het voorstel van resolutie als voorbeeld wordt geprezen, heeft toch heel wat tijd nodig

Tout cela est bien beau, à première vue, mais la proposition de résolution à l'examen ne contient pas de mesures innovantes susceptibles de véritablement changer les choses. L'accent y est surtout mis sur la sensibilisation, qui est certes importante, mais qui n'aura guère d'effets, pas plus d'ailleurs que l'autorégulation. Les stéréotypes et les préjugés ne disparaîtront pas comme par enchantement, et la prévention à elle seule ne contrebalance pas la pression du marché.

Le secteur public est soumis à des contrôles. Personne ne s'oppose à ce que les autorités aient un rôle d'exemple. La question est de savoir de quels contrôles il s'agit. Par qui sont-ils exécutés? Dans quel but? Faute de réponse à ces questions, les demandes de la résolution sont sans objet.

La procédure se conclut par des contrôles ciblés. Mais on ignore qui en sera chargé et à quoi ils devront aboutir.

Le membre se dit déçu par la majorité, alors qu'il avait l'impression que cette fois on s'attaquerait véritablement à la discrimination. Mais la volte-face du vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, a donné à penser que cela n'irait pas jusque là. Or, les appels mystères (*mystery calls*) sont un instrument utile.

Bref, les faibles mesures défendues par la résolution servant de texte de base n'empêcheront pas la discrimination sur le marché du travail. Nettement plus radicale, la proposition de loi déposée par Mme Meryame Kitir mérite qu'on la soutienne. L'autre proposition de résolution se rapproche, elle aussi, davantage des conclusions des auditions et emporte notre préférence.

M. Van Hees (PTB-GO!) se rallie au point de vue des membres formulant des critiques négatives. La proposition déposée par la majorité est une “résolution alibi” n'apportant guère de solution. La discrimination est omniprésente, ainsi que l'a également constaté M. Youssef Handichi, membre du même parti que l'intervenant et parlementaire bruxellois, lorsque la police lui a refusé l'entrée de l'assemblée d'une façon peu courtoise “parce qu'il n'est pas écrit sur son front qu'il est un élu”. La discrimination doit être combattue à l'aide de véritables mesures, et non par l'autorégulation, celle-ci ne protégeant que les entreprises discriminatoires. La société civile est très sceptique face à l'autorégulation, mais les auteurs du texte ne base n'en tiennent visiblement pas compte.

Il a malgré tout fallu pas mal de temps à Federgon, citée comme exemple dans la proposition de résolution,

gehad om wakker te schieten. Een sanctie, die erin bestaat om een kwaliteitslabel te ontnemen, haalt echter niet veel uit.

Mystery calls worden alleen mogelijk ten opzichte van de overheid, maar niet tegen de private sector. De overheid luistert naar de bedrijven en houdt het bij zelfregulering. Zelfs wanneer een bedrijf driemaal de wet overtreedt en betrapt wordt, is er bemiddeling.

Het is verkeerd te menen dat discriminatie slechts een individuele kwestie is tussen een werkzoekende en een werkgever. Het betreft immers een maatschappelijk probleem, dat daarom ook op maatschappelijk niveau moet worden behandeld. Het lid pleit voor de oprichting van een agentschap naar het voorbeeld van het Federaal Agentschap voor de veiligheid van de voedselketen, dat toeziet op een gelijke behandeling van iedereen op de arbeidsmarkt. Het eten van een met dioxine vergiftigde kip is toch ook geen individuele aangelegenheid, waarbij een benadeelde het bewijs moet leveren dat hij slechte voeding tot zich heeft genomen?

Mevrouw Nahima Lanjri (CD&V) verduidelijkt dat een reeks praktijktesten (*mystery calls*, e.d.) ook onder de gerichte controles vallen; anonieme controles worden aanvaard. Ze spreekt de bewering ook tegen, dat het voorstel van resolutie dat de basistekst vormt, afwijkt van het standpunt van christendemocraten en liberalen. Integendeel, het voorstel biedt een kader aan hetgeen de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, heeft voorgesteld in een persbericht van 25 maart 2015 (“Kris Peeters wil actie tegen discriminatie, ‘Systeem van *Mystery calls* helpt”), waarin hij stelde dat een goed antidiscriminatiebeleid bij preventie begint en de nadruk heeft gelegd op zelfregulering. De minister heeft ook uitgelegd hoe de praktijktesten eruit moeten zien en aan welke randvoorwaarden zij worden gebonden. Hij werkt thans aan die randvoorwaarden, om aan de resolutie gevolg te kunnen geven.¹

Mevrouw Meryame Kitir pleit, net zoals de spreekster, voor een getrapte aanpak, en dat is positief.

In een eerste fase moet de private sector zelf de mogelijkheid krijgen om te “sensibiliseren” en aan preventie te doen, en zelfregulerend op te treden aan de hand van charters, codes, enzovoort. Dat alleen is niet zaligmakend. Als het resultaten oplevert, des te beter.

¹ http://www.krispeeters.be/sites/krispeeters/files/20150325_pb_kris_peeters_mystery_calls.pdf.

pour se réveiller. Une sanction consistant à retirer un label de qualité n’est toutefois guère utile.

Les appels mystères (*mystery calls*) ne sont autorisés qu’à l’égard de l’autorité, et non du secteur privé. L’autorité prête l’oreille aux entreprises et s’en tient à l’autorégulation. Même lorsqu’une entreprise enfreint la loi à trois reprises et se fait prendre, la médiation est possible.

Il est faux de penser que la discrimination n’est qu’une question individuelle entre un demandeur d’emploi et un employeur. Il s’agit en effet d’un problème de société, qui doit dès lors être traité au niveau de la société. La membre plaide en faveur de la création d’une Agence fédérale, à l’instar de l’Agence fédérale pour la sécurité de la chaîne alimentaire, qui veillerait à l’égalité de traitement de tous sur le marché du travail. La consommation d’un poulet intoxiqué à la dioxine ne constitue quand même pas non plus une question individuelle, dans laquelle la personne lésée doit prouver qu’elle a consommé une nourriture impropre.

Mme Nahima Lanjri (CD&V) précise qu’une série de tests de situation (*mystery calls*, etc.) relèvent également des contrôles ciblés et que les contrôles anonymes sont acceptés. Elle conteste également que la proposition de résolution qui forme le texte de base s’écarte du point de vue des démocrates chrétiens et des libéraux. La proposition offre au contraire un cadre à la suggestion formulée par le vice-premier ministre et ministre de l’Emploi, de l’Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, dans un communiqué de presse le 25 mars 2015 (“Kris Peeters wil actie tegen discriminatie, ‘Systeem van *Mystery calls* helpt” – Kris Peeters veut agir contre la discrimination – l’utilité du système des *mystery calls*), dans lequel il a expliqué que la politique anti-discrimination commence par la prévention et insisté sur l’autorégulation. Le ministre a également présenté les modalités des tests de situation et les conditions connexes dont ils seront assortis. Il définit actuellement ces conditions connexes afin de pouvoir donner suite à la résolution.¹

À l’instar de l’intervenante, Mme Meryame Kitir plaide en faveur d’une approche phasée, ce qui est positif.

Il convient dans une première phase de donner au secteur privé lui-même la possibilité de sensibiliser, d’agir en matière de prévention et de s’autoréguler en ayant recours à des chartes, des codes, etc. Mais cela ne suffit pas. Si cette méthode donne des résultats, on ne pourra que s’en réjouir.

¹ http://www.krispeeters.be/sites/krispeeters/files/20150325_pb_kris_peeters_mystery_calls.pdf.

Houdt de discriminatie aan, dan wordt, in een tweede fase, automatisch een lijst aan de inspectie bezorgd, met het oog op remedie.

In de derde fase is een gerichte controle door inspecteurs, die zich niet moeten bekendmaken, aan de orde en is bestraffing mogelijk, als in een gerechtelijke procedure het bewijs van discriminatie wordt geleverd.

Deze aanpak geldt ten aanzien van bedrijven, waar een probleem werd vastgesteld en wanneer remediëren niet helpt, en ten aanzien van de sectoren, die van bij het begin hun onverschilligheid tegenover discriminatie laten blijken, of zelfs wanneer zelfregulering ontoereikend is.

De sectoren moeten zoveel mogelijk verantwoordelijkheid krijgen, maar de overheid moet een stok achter de deur houden. Het louter aankondigen van “mystery shopping” in de bankensector heeft de banken ertoe aangezet om maatregelen te treffen. Het is ditzelfde effect dat het lid nu beoogt.

Mevrouw Catherine Fonck (cdH) stelt op haar beurt vast dat de manier van werken van de commissie erg verschillend was van diegene, die door de voorzitter was aangekondigd.

De bewoording van de resolutie van de meerderheid dan, is ietwat vaag en dat is enigszins verwonderlijk. Is de formulering gewoon voorzichtig, of is de meerderheid verdeeld? In ieder geval kan men niet zeggen dat de resolutie op heel duidelijke wijze de federale regering wat vraagt — regering die ook niet de indruk geeft dat ze zich nu werkelijk moet engageren. Verschillende ministers zijn bevoegd inzake werk, op federaal vlak alleen al. Niet alleen de minister die voor overheidsbedrijven instaat, maar eigenlijk elke minister aan het hoofd van een departement.

Gaat de evaluatie van de wetgeving plaatsvinden? Zo ja, om welke evaluatie gaat het? Het komt er immers op aan om de problematische sectoren aan te pakken. Discriminatie moet overigens niet alleen bij de aanwerving worden onderzocht, maar ook op de werkvloer. Wanneer worden resultaten verwacht?

In verband met gedragscodes (*cf.* NMBS) is het de vraag of zij ook worden toegepast. Zijn die doeltreffend, en moeten ze worden uitgebreid tot andere sectoren?

Si la discrimination persiste, une liste devra, dans une deuxième phase, être automatiquement transmise à l'inspection pour qu'il soit remédié à la situation.

Dans une troisième phase, un contrôle ciblé sera réalisé par des inspecteurs qui ne sont pas tenus de se faire connaître. Ce contrôle pourra donner lieu à des sanctions si la preuve de la discrimination est rapportée dans une procédure judiciaire.

Cette approche doit être appliquée aux entreprises dans lesquelles on a constaté un problème auquel il n'a pas pu être remédié et aux secteurs qui se montrent dès le début indifférents à la problématique de la discrimination, ou même dans les cas où l'autorégulation ne suffit pas.

Les secteurs doivent être responsabilisés autant que possible, mais les pouvoirs publics doivent garder un moyen de pression. Ainsi, la simple annonce du recours au “mystery shopping” dans le secteur bancaire a incité les banques à prendre des mesures. C'est cet effet qui, selon l'intervenante, doit être obtenu.

Mme Catherine Fonck (cdH) constate à son tour que la méthode adoptée en l'espèce par la commission diffère fortement de ce qui avait été annoncé par le président.

Les termes utilisés dans la proposition de résolution déposée par la majorité sont relativement vagues, ce qui est plutôt surprenant. Cette formulation est-elle simplement prudente ou trahit-elle des divisions au sein de la majorité? En tout état de cause, on ne peut pas dire que la proposition de résolution adresse des demandes très claires au gouvernement fédéral — qui, quant à lui, ne donne pas le sentiment d'avoir réellement l'intention de s'engager. Rien qu'au niveau fédéral, différents ministres sont compétents en matière d'emploi. C'est le cas non seulement du ministre en charge des entreprises publiques, mais aussi de chaque ministre qui se trouve à la tête d'un département.

Y aura-t-il une évaluation de la législation? Dans l'affirmative, quel type d'évaluation? Il s'agit en effet de s'attaquer aux secteurs problématiques. Les contrôles ne doivent du reste pas se borner à détecter les cas de discrimination à l'embauche. Ils doivent également cibler la discrimination sur le lieu de travail. Quand peut-on s'attendre à des résultats?

En ce qui concerne les codes de conduite (comme celui de la SNCB), il est permis de se demander si ceux-ci sont réellement appliqués. Sont-ils efficaces et doivent-ils être étendus à d'autres secteurs?

Wetgeving ter bestrijding van discriminatie werd eerder aangehaald. Effectieve maatregelen zijn nodig. Is het nodig om eraan te herinneren dat sociaal inspecteurs op het bestaan van klachten hebben gewezen, maar dat er geen pv's bestonden, waardoor sancties ook niet konden worden uitgesproken. Wat gaat de minister ondernemen om daaraan iets te verhelpen?

Welk engagement hebben de ministers genomen op het gebied van de openbare sector, opdat die het voorbeeld geeft? Elke minister kan alvast zelf op zijn niveau handelen.

De resolutie roept op om een Interministeriële Conferentie bijeen te roepen. Wat zal de federale regering aan de deelentiteiten voorstellen? Hoe ver zijn de werkzaamheden gevorderd?

De vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel heeft aangekondigd dat gerichte "mystery calls" onder bepaalde voorwaarden mogelijk zullen zijn. De N-VA is ertegen, maar ook Unizo. Hoe staat de meerderheid tegenover die "mystery calls"? Wat zeggen de sociale partners?

Het lid beschouwt de tekst van resolutie van de meerderheid als bedrieglijke schijn, die verdeeldheid verbergt. Graag antwoord van de minister of zijn vertegenwoordiger.

De vertegenwoordiger van de minister licht toe dat de verklaringen van de minister en het voorstel van resolutie tot invoering van gerichte controles inzake discriminatie op de arbeidsmarkt (DOC 54 1108/001) in elkaars verlengde liggen.

De resolutie is evenwichtig en de minister kan er volledig mee akkoord gaan, omdat het de aangekondigde getrapte aanpak, die de minister voorstaat, mogelijk maakt. Aldus zal een toekomstig antidiscriminatiebeleid kunnen worden gevoerd.

De goedkeuring van de resolutie zal een breder draagvlak bieden, omdat de minister zich gesteund zal voelen door de meerderheid om een beleid uit te stippelen. De getrapte aanpak gaat in de praktijk worden omgezet (sectoren aanzetten tot zelfregulering en sensibiliseren van de leden van de paritaire comités, gevolgd door een wetsontwerp waarin de sociale inspectie en *mystery calls* worden omkaderd). Het wetontwerp bestaat, maar het wordt pas ingediend indien het nodig blijkt.

La législation relative à la lutte contre la discrimination a déjà été évoquée précédemment. Il est nécessaire de prendre des mesures concrètes. Faut-il rappeler que les inspecteurs sociaux ont évoqué l'existence de plaintes dont aucun PV n'a été dressé et qui n'ont donc pu donner lieu à aucune sanction? Que compte faire le ministre pour y remédier?

Quel engagement les ministres ont-ils pris afin que le secteur public montre l'exemple? Chaque ministre peut d'ores et déjà agir à son propre niveau.

La proposition de résolution demande la convocation d'une Conférence interministérielle. Que compte proposer le gouvernement fédéral aux entités fédérées? Quel est l'état d'avancement des travaux?

Le vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur a annoncé qu'il sera possible de réaliser des "mystery calls" ciblés moyennant le respect de certaines conditions. La N-VA y est opposée, mais l'Unizo également. Que pense la majorité de ces "mystery calls"? Qu'en disent les partenaires sociaux?

L'intervenante estime que le texte de la proposition de résolution déposée par la majorité n'est qu'un leurre destiné à cacher les dissensions qui la déchirent. Elle demande au ministre ou à son représentant de lui fournir des précisions en la matière.

Le représentant du ministre explique que la proposition de résolution relative à l'introduction de contrôles ciblés en matière de discrimination sur le marché du travail (DOC 54 1108/001) s'inscrit dans le prolongement des déclarations du ministre.

La résolution est équilibrée et le ministre y souscrit entièrement, car elle permet la mise en œuvre de l'approche par paliers annoncée, qui est préconisée par le ministre. Elle permettra de mener à l'avenir une politique de lutte contre les discriminations.

L'adoption de la résolution élargira son assise. En effet, le ministre se sentira encouragé par la majorité à élaborer une politique. L'approche par paliers sera mise en pratique (incitation des secteurs à l'autorégulation et sensibilisation des membres des commissions paritaires, puis dépôt d'un projet de loi encadrant l'inspection sociale et les appels mystères (*mystery calls*). Le projet de loi existe déjà mais il ne sera déposé que si cela s'avère nécessaire.

Wetgeving inzake discriminatie is de bevoegdheid van de staatssecretaris voor Armoedebestrijding, Gelijke Kansen, Personen met een beperking, en Wetenschapsbeleid, belast met Grote Steden, toegevoegd aan de minister van Financiën. Een werkgroep werd bijeengeroepen, dus de werkzaamheden lopen. Elke minister dient zijn dossiers in.

Een evaluatie was voorzien in 2012, maar die heeft niet plaatsgevonden. Daarom wordt de evaluatie nu voorbereid.

De heer Vincent Van Quickenborne, voorzitter, wijst erop dat het in het voorlopige stadium slechts een voorstel van resolutie betreft, die na goedkeuring voor de federale regering als basis van ofwel een wetsontwerp, ofwel een koninklijk besluit kan dienen.

Mevrouw Meryame Kitir (sp.a) betreurt de tijdrovende procedure van de resolutie, die geen zoden aan de dijk brengt voor wie nu wordt gediscrimineerd. Het is tijd voor actie. De resolutie is ook nogal vaag en de uitleg van mevrouw Nahima Lanjri illustreert dat.

De heer Georges Gilkinet (Ecolo-Groen) stelt vast dat een rollenspel gaande is binnen de meerderheid. Eerst legt de minister ambitieuze verklaringen af inzake *mystery calls*, waarna een ander lid van de regering een tegengesteld standpunt inneemt. Vervolgens gaan de leden van de meerderheid rond de tafel zitten en komen ze tevoorschijn met een flets project. De oppositie heeft wel voorstellen, maar die mogen niet meteen aan bod komen. Burgers hebben echter recht op duidelijkheid. Enerzijds wordt hen wel voorgehouden dat de toegang tot de arbeidsmarkt zal worden bevorderd, maar het voorstel van resolutie stelt anderzijds niets voor op dat vlak. Het lid stelt deze tweeslachtigheid aan de kaak en suggereert om een andere tekst dan de basistekst te kiezen, of de basistekst te amenderen. Anoniem onderzoek kan op zijn minst in het voorstel van resolutie worden overgenomen. Voor het overige verwijst de spreker naar zijn standpunt hoger.

III. — ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING

Aanbevelingen 1 en 2

Over deze aanbevelingen worden geen opmerkingen gemaakt.

La législation en matière de discrimination relève de la compétence de la secrétaire d'État à la Lutte contre la pauvreté, à l'Égalité des chances, aux Personnes handicapées et à la Politique scientifique, chargée des Grandes villes, adjointe au ministre des Finances. Un groupe de travail a été convoqué. Les travaux sont donc en cours. Chaque ministre introduit ses propres dossiers.

Une évaluation était prévue en 2012, mais elle n'a pas eu lieu. C'est pourquoi cette évaluation est préparée aujourd'hui.

M. Vincent Van Quickenborne, président, souligne qu'il n'est question, à ce stade intermédiaire, que d'une proposition de résolution qui, une fois adoptée, pourra servir de base au gouvernement fédéral en vue de l'adoption d'un projet de loi ou d'un arrêté royal.

Mme Meryame Kitir (sp.a) déplore la procédure fastidieuse prévue par la résolution, qui ne fait nullement avancer les choses pour les personnes qui sont aujourd'hui victimes de discriminations. Le moment est venu d'agir. La résolution est également assez vague et les explications de Mme Nahima Lanjri l'illustrent bien.

M. Georges Gilkinet (Ecolo-Groen) constate qu'un jeu de rôles est en cours au sein de la majorité. Tout d'abord, la ministre fait des déclarations ambitieuses à propos des appels mystères (*mystery calls*), après quoi un autre membre du gouvernement adopte un point de vue opposé. Ensuite, les membres de la majorité s'asseyent autour de la table et présentent un projet pâlot. L'opposition a bien des propositions, mais il n'est pas question de les prendre en compte. Les citoyens ont pourtant le droit d'être informés clairement. D'une part, on leur affirme que l'accès au marché du travail sera favorisé, mais, d'autre part, la proposition de résolution à l'examen ne propose rien dans ce domaine. La membre dénonce cette ambivalence et suggère de choisir un autre texte que le texte de base, ou de modifier ce dernier. La proposition de résolution peut à tout le moins prévoir une enquête anonyme. Pour le reste, l'intervenante renvoie au point de vue qu'elle a développé ci-dessus.

III. — DISCUSSION DES ARTICLES

Points 1 et 2

Ces points n'appellent aucune observation.

Aanbeveling 2/1 (*nieuw*)

Amendement nr. 1 (DOC 54 1108/002) wordt ingediend door de heer Georges Gilkinet c.s. Het strekt tot de invoeging van een aanbeveling 2/1.

De heer Georges Gilkinet (Ecolo-Groen) wijst op het feit dat de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie in de mogelijkheid van positieve acties voorziet; de doeltreffendheid van die wet hangt ten dele van die acties af. Om de feitelijke gelijkheid van kansen te bevorderen, kan het parlement bij de regering het best aandringen op de uitvaardiging van een K.B. met een omschrijving van de voorwaarden en de omstandigheden waarin die positieve acties ten uitvoer kunnen worden gelegd.

Aanbeveling 3

De heer Georges Gilkinet (Ecolo-Groen) begrijpt niet waarom een verwijzing naar “gedeelde verantwoordelijkheid” en “kansen grijpen” wordt opgenomen in een voorstel van resolutie met betrekking tot discriminatie. Het oogmerk van het voorstel van resolutie bestaat er in dat personen die nu discriminatie ondervinden in de toekomst gelijke kansen krijgen. De vastgestelde discriminatie is niet hun “gedeelde verantwoordelijkheid” en staat ook los van de vraag of zij kansen, die ze te weinig krijgen, “moeten grijpen”. Kunnen de indieners uitleggen welk doel zij met die vermelding nastreven?

Mevrouw Nahima Lanjri (CD&V) gaat akkoord met de stelling dat personen die worden gediscrimineerd geen verantwoordelijkheid dragen voor die discriminatie. De aangehaalde vermelding heeft betrekking op andere problemen, bijvoorbeeld een gebrek aan talenkennis of andere types van vorming bij kansengroepen, wat hun kansen op de arbeidsmarkt ondermijnt. De overheid moet een adequaat aanbod creëren, maar personen dragen vervolgens ook zelf verantwoordelijkheid om de geboden kansen te grijpen.

De heer Georges Gilkinet (Ecolo-Groen) vindt onderwijs ook een belangrijk aspect, maar is van oordeel dat dit beleidsdomein geen band heeft met het voorliggende voorstel van resolutie en bovendien tot de bevoegdheid van de Gemeenschappen behoort.

Mevrouw Catherine Fonck (cdH) vraagt wat precies wordt bedoeld met “oog te hebben voor alle factoren die de lage werkzaamheidsgraad van sommige risicogroepen op de arbeidsmarkt verklaren en daar de passende

Point 2/1 (nouveau)

L'amendement n° 1 (DOC 54 1108/002) est présenté par M. Georges Gilkinet et consorts. Il vise à insérer un point 2/1.

M. Georges Gilkinet (Ecolo-Groen) souligne que la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre les discriminations prévoit la possibilité d'actions positives et que l'efficacité de ladite loi dépend en partie de ces actions. La meilleure façon de procéder afin de favoriser l'égalité des chances de fait est que le parlement insiste auprès du gouvernement pour que celui-ci promulgue un arrêté royal définissant les conditions et les circonstances dans lesquelles ces actions positives peuvent être mises en œuvre.

Point 3

M. Georges Gilkinet (Ecolo-Groen) ne comprend pas pourquoi un renvoi à la “responsabilité partagée” et aux chances à saisir est inséré dans une proposition de résolution relative à la discrimination. L'objectif de la proposition de résolution consiste à accorder des chances égales à l'avenir aux personnes qui subissent actuellement des discriminations. La discrimination constatée n'est pas leur “responsabilité partagée” et elle est également indépendante de la question de savoir si les intéressés “doivent saisir” les chances qui leur sont offertes, lesquelles sont insuffisantes. Les auteurs peuvent-ils expliquer ce qu'ils visent en mentionnant ces notions?

Mme Nahima Lanjri (CD&V) estime, elle aussi, que les personnes victimes de discriminations ne sont pas responsables de ces discriminations. La mention évoquée concerne d'autres problèmes, par exemple un manque de connaissances linguistiques ou d'autres types de formation parmi les groupes à risques, ce qui mine leurs chances sur le marché du travail. L'autorité doit créer une offre adéquate, mais ensuite les personnes ont également la responsabilité de saisir ces chances.

M. Georges Gilkinet (Ecolo-Groen) considère que l'enseignement est également un aspect important, mais estime que ce domaine d'action ne présente pas de lien avec la proposition de résolution à l'examen et relève en outre de la compétence des Communautés.

Mme Catherine Fonck (cdH) s'enquiert de ce que l'on entend précisément par “se montrer attentif à tous les facteurs qui expliquent le faible taux d'activité de certains groupes à risques sur le marché du travail

maatregelen voor te nemen". Zal de sociale inspectie daarvoor verantwoordelijk zijn?

Bestaan er vandaag op sectoraal niveau cijfers over de arbeidsparticipatie van kansengroepen? Kan deze analyse op regelmatige tijdstippen (bijvoorbeeld om de twee jaar) en per sector worden gemaakt, zodat de evolutie kan worden geëvalueerd?

De vertegenwoordiger van de minister stelt dat de sectoren 0,10 % van de loonmassa moeten besteden aan kansengroepen. De afbakening van de groep van personen die tot een kansengroep behoren, gebeurt voor de helft bij K.B. en voor de helft door de sectoren, wat impliceert dat de definitie per sector kan verschillen.

Alle sectoren moeten om de twee jaar een analyse maken van de participatie van de kansengroepen. Die analyse wordt opgenomen in een verslag, dat door het paritair comité van de sector worden goedgekeurd en vervolgens in een papieren versie wordt neergelegd bij de griffie van het directoraat-generaal Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.²

Aanbeveling 4

Mevrouw Catherine Fonck (cdH) stelt vast dat de indieners van het voorstel van resolutie willen voorzien in een systeem van gerichte controles in de overheidssector. Impliceert dit dat de sociale inspectie en andere instanties dergelijke controles vandaag nog niet uitvoeren? Waarom wordt die controle beperkt tot de overheid? Zullen binnen de overheid anonieme controles gebeuren?

Mevrouw Nahima Lanjri (CD&V) herhaalt dat de controleopdracht van de overheid zowel betrekking heeft op de overheid zelf als op de privésector:

— bij de overheid als werkgever wordt werk gemaakt van bewustmaking, regulering en controle. Dat bestaat tot nu toe nog niet of onvoldoende. Binnen het instrumentarium dat zal worden uitgebouwd, is er ook plaats voor anonieme controles;

— de overheidscontrole op de privésector vindt in een derde fase plaats.

² Vroeger werd een kopie van deze verslagen ook neergelegd bij de Kamer van volksvertegenwoordigers, maar dat is niet langer het geval. De verslagen kunnen door de volksvertegenwoordigers worden ingezien bij de griffie van het directoraat-generaal Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

et de prendre les mesures adéquates à cet égard". L'inspection sociale en sera-t-elle chargée?

Dispose-t-on aujourd'hui de chiffres sectoriels à propos du taux d'emploi des groupes à risques? Cette analyse peut-elle être réalisée à intervalles réguliers (tous les deux ans, par exemple) et par secteur, de façon à pouvoir évaluer l'évolution?

Le représentant du ministre précise que les secteurs doivent affecter 0,10 % de la masse salariale aux groupes à risques. La définition du groupe de personnes appartenant au groupe à risques est établie pour moitié par voie d'arrêté royal et pour moitié par les secteurs, ce qui implique que la définition peut varier d'un secteur à l'autre.

Tous les secteurs doivent, tous les deux ans, analyser la participation des groupes fragilisés. Cette analyse est reprise dans un rapport qui est approuvé par la commission paritaire du secteur avant d'être déposé, dans sa version papier, au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.2

Point 4

Mme Catherine Fonck (cdH) constate que les auteurs de la proposition de résolution souhaitent prévoir un système de contrôles ciblés au sein de la fonction publique. Cela implique-t-il que l'inspection sociale et d'autres instances n'exécutent pas encore ce genre de contrôles aujourd'hui? Pourquoi ce contrôle est-il limité à la fonction publique? Des contrôles anonymes auront-ils lieu au sein de la fonction publique?

Mme Nahima Lanjri (CD&V) répète que la mission de contrôle des pouvoirs publics concerne tant la fonction publique que le secteur privé:

— au sein de la fonction publique en tant qu'employeur, une sensibilisation, une régulation et un contrôle auront lieu. Cela n'existait pas, ou pas suffisamment, jusqu'à présent. Les contrôles anonymes feront également partie des outils qui seront élaborés;

— le contrôle du secteur privé par les pouvoirs publics aura lieu dans une troisième phase.

² Auparavant, une copie de ces rapports était également déposée à la Chambre des représentants, mais ce n'est plus le cas actuellement. Les rapports peuvent être consultés par les députés au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Aanbevelingen 5 tot 10

Over deze aanbevelingen worden geen opmerkingen gemaakt.

Aanbeveling 10/1 (*nieuw*)

Amendement nr. 2 (DOC 54 1108/002) wordt ingediend door de heer Georges Gilkinet c.s. Het strekt tot de invoeging van een aanbeveling 10/1.

De heer Georges Gilkinet (Ecolo-Groen) stelt dat de stemming over dit amendement zal duidelijk maken in welke mate de commissie op een ernstige manier werk wil maken van de bestrijding van discriminatie op de arbeidsmarkt. Het amendement beoogt de resolutie namelijk concreter te maken door er in op te nemen dat de regering binnen een termijn van zes maanden na de aanneming van de resolutie een wetsontwerp aan het Parlement moet voorleggen waarin de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie wordt gewijzigd om praktijktests in te voeren.

Autoregulering heeft zijn beperkingen. Daarom blijft een stok achter de deur nodig om onwillige werkgevers ertoe te bewegen om stappen in de goede richting te zetten. De praktijktest kunnen in de optiek van de spreker zowel worden uitgevoerd door sociaal inspecteurs als door derden, die moeten handelen binnen een kader dat door het Interfederaal Gelijkekansencentrum wordt uitgewerkt.

Aanbeveling 11

Over deze aanbeveling worden geen opmerkingen gemaakt.

Aanbeveling 12

De heer Vincent Van Quickenborne (Open Vld), voorzitter, wijst op het feit dat de Vlaamse overheid eveneens inzet op de bestrijding van discriminatie op de arbeidsmarkt. Dit levert kansen op voor succesvol overleg tussen overheden, waar deze bepaling in voorziet.

Points 5 à 10

Ces points ne donnent lieu à aucune observation.

Point 10/1 (*nouveau*)

L'amendement n° 2 (DOC 54 1108/002), présenté par M. Georges Gilkinet et consorts, tend à insérer un point 10/1.

M. Georges Gilkinet (Ecolo-Groen) indique que le vote sur cet amendement fera clairement apparaître dans quelle mesure la commission entend s'attaquer sérieusement au problème de la discrimination sur le marché du travail. Cet amendement tend en effet à rendre la résolution plus concrète en y précisant que le gouvernement devra déposer au Parlement, dans les six mois de l'adoption de la résolution, un projet de loi modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination en vue de prévoir des tests de situation.

L'autorégulation a ses limites. Il convient donc de prévoir un moyen de pression pour inciter les employeurs récalcitrants à aller dans la bonne direction. Pour l'intervenant, les tests de situation peuvent être réalisés tant par les inspecteurs sociaux que par des tiers, qui doivent agir dans un cadre mis en place par le Centre interfédéral pour l'égalité des chances.

Point 11

Ce point ne donne lieu à aucune observation.

Point 12

M. Vincent Van Quickenborne (Open Vld), président, souligne que les autorités flamandes misent, elles aussi, sur la lutte contre la discrimination sur le marché du travail. Cette convergence accroît les chances de réussite de la concertation entre autorités prévue par la disposition à l'examen.

IV. — **STEMMINGEN**

Aanbeveling 1

Aanbeveling 1 wordt aangenomen met 12 stemmen en 1 onthouding.

Aanbeveling 2

Aanbeveling 2 wordt aangenomen met 12 stemmen en 1 onthouding.

Aanbeveling 2/1 (*nieuw*)

Amendement nr. 1 wordt verworpen met 8 tegen 4 stemmen en 1 onthouding. Derhalve wordt geen aanbeveling 2/1 ingevoegd.

Aanbeveling 3

Aanbeveling 3 wordt aangenomen met 8 tegen 5 stemmen.

Aanbeveling 4

Aanbeveling 4 wordt aangenomen met 8 tegen 5 stemmen.

Aanbeveling 5

Aanbeveling 5 wordt aangenomen met 12 stemmen en 1 onthouding.

Aanbeveling 6

Aanbeveling 6 wordt aangenomen met 12 stemmen en 1 onthouding.

Aanbeveling 7

Aanbeveling 7 wordt aangenomen met 8 stemmen tegen 1 en 4 onthoudingen.

Aanbeveling 8

Aanbeveling 8 wordt aangenomen met 8 stemmen tegen 1 en 4 onthoudingen.

IV. — **VOTES**

Point 1

Le point 1 est adopté par 12 voix et une abstention.

Point 2

Le point 2 est adopté par 12 voix et une abstention.

Point 2/1 (*nouveau*)

L'amendement n° 1 est rejeté par 8 voix contre 4 et une abstention. Il n'est donc pas inséré de point 2/1.

Point 3

Le point 3 est adopté par 8 voix contre 5.

Point 4

Le point 4 est adopté par 8 voix contre 5.

Point 5

Le point 5 est adopté par 12 voix et une abstention.

Point 6

Le point 6 est adopté par 12 voix et une abstention.

Point 7

Le point 7 est adopté par 8 voix contre une et 4 abstentions.

Point 8

Le point 8 est adopté par 8 voix contre une et 4 abstentions.

Aanbeveling 9

Aanbeveling 9 wordt aangenomen met 8 stemmen tegen 1 en 4 onthoudingen.

Aanbeveling 10

Aanbeveling 10 wordt aangenomen met 8 stemmen tegen 3 en 2 onthoudingen.

Aanbeveling 10/1 (*nieuw*)

Amendement nr. 2 wordt verworpen met 8 tegen 4 stemmen en 1 onthouding. Derhalve wordt geen aanbeveling 10/1 ingevoegd.

Aanbeveling 11

Aanbeveling 11 wordt aangenomen met 8 tegen 3 stemmen en 2 onthoudingen.

Aanbeveling 12

Aanbeveling 12 wordt aangenomen met 10 stemmen en 3 onthoudingen.

*
* *

Het voorstel van resolutie, met inbegrip van een aantal wetgevingstechnische en taalkundige verbeteringen, wordt aangenomen met 8 tegen 3 stemmen en 2 onthoudingen. aangenomen.

De rapporteur,

Stéphanie
THORON

De voorzitter,

Vincent
VAN QUICKENBORNE

Point 9

Le point 9 est adopté par 8 voix contre une et 4 abstentions.

Point 10

Le point 10 est adopté par 8 voix contre 3 et 2 abstentions.

Point 10/1 (*nouveau*)

L'amendement n° 2 est rejeté par 8 voix contre 4 et une abstention. Il n'est donc pas inséré de point 10/1.

Point 11

Le point 11 est adopté par 8 voix contre 3 et 2 abstentions.

Point 12

Le point 12 est adopté par 10 voix et 3 abstentions.

*
* *

La proposition de résolution, y compris un certain nombre de corrections d'ordre légistique et linguistique, est adoptée par 8 voix contre 3 et 2 abstentions.

La rapporteuse,

Stéphanie
THORON

Le président,

Vincent
VAN QUICKENBORNE