

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

22 mei 2015

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

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

(ingediend door de heer Vincent Van
Quickenborne, de dames Zuhale Demir,
Nahima Lanjri en de heer David Clarinval)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

22 mai 2015

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

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

(déposée par M. Vincent Van Quickenborne,
Mmes Zuhale Demir et Nahima Lanjri et
M. David Clarinval)

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° 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 : publicaties@lachambre.be*

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

TOELICHTING

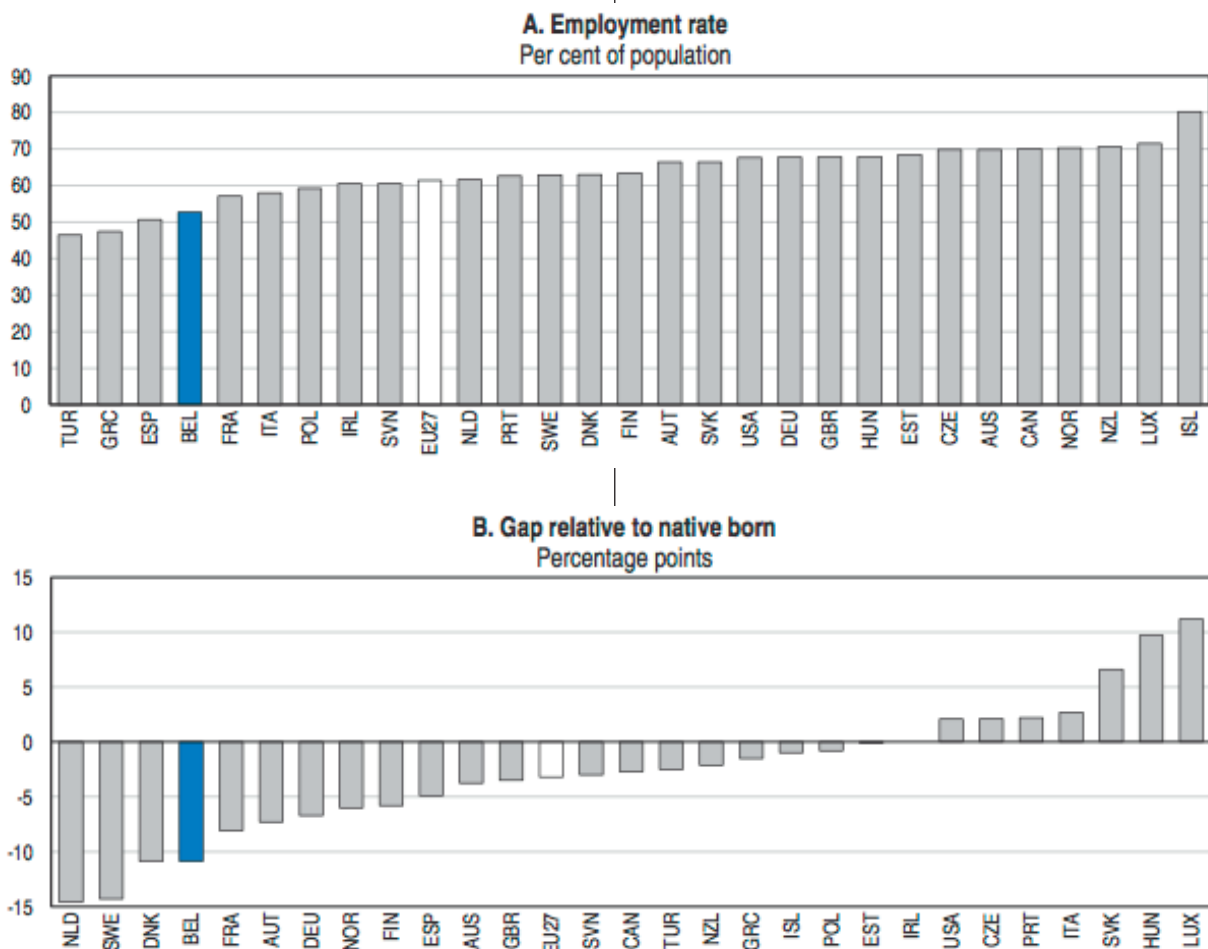
DAMES EN HEREN,

Het is dramatisch gesteld met de participatie van mensen met een migratieachtergrond op onze arbeidsmarkt. In de *“Economic Survey”* van België die de OESO¹ in februari 2015 heeft voorgesteld, wordt het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van immigranten benoemd als een belangrijke aanbeveling voor ons land. Onderstaande grafieken tonen aan dat dit broodnodig is.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La participation des personnes issues de l'immigration à notre marché du travail est dramatique. L'*“Economic Survey”* de la Belgique que l'OCDE¹ a présentée en février 2015 qualifie l'amélioration de la position des immigrés sur le marché du travail de recommandation importante pour notre pays. Les graphiques ci-dessous attestent que c'est indispensable.



België bengelt aan de staart van het peloton, zowel voor wat betreft de werkzaamheidsgraad van immigranten als voor wat betreft het verschil in werkzaamheidsgraad met de mensen die in België zijn geboren.

La Belgique se trouve en queue de peloton en ce qui concerne tant le taux d'activité des immigrés que la différence entre leur taux d'activité et celui des personnes nées en Belgique.

¹ OECD Economic Surveys: Belgium – February 2015 – http://oecd.org/eco/surveys/Overview_Belgium_2015_Eng.pdf

¹ OECD Economic Surveys: Belgium – February 2015 – http://oecd.org/eco/surveys/Overview_Belgium_2015_Eng.pdf

Er zijn heel wat oorzaken voor deze situatie. Ons onderwijs slaagt er, volgens de OESO, niet voldoende in om de concentratie van leerlingen met een migratieachtergrond in zogenaamde “zwarte” scholen te vermijden. Leerlingen met een taalachterstand en/of leerproblemen worden nog onvoldoende begeleid, dikwijls met schoolmoeheid en schooluitval als gevolg.

Ook de hoge lasten op arbeid en onze starre arbeidsmarkt zijn belangrijke hinderpalen voor een mobiele arbeidsmarkt. Mensen veranderen niet voldoende van job of van sector en nieuwkomers krijgen te weinig kansen. Dat hindert specifiek de tewerkstelling van mensen met een migratieachtergrond. Het zijn namelijk vooral de laaggeschoolden die profiteren van een hogere arbeidsmobiliteit.

Meer in het algemeen stellen we vast dat het in België veel te lang heeft geduurd vooraleer de verschillende overheden werk hebben gemaakt van een degelijk immigratie-, integratie en inburgeringsbeleid.

a) Discriminatie op de arbeidsmarkt

Een andere factor die een rol speelt in deze problematiek, is discriminatie bij de aanwerving. Dat werd reeds in 1998 aangetoond door een onderzoek van de Internationale Arbeidsorganisatie². Ook de KU Leuven kwam tot die conclusie in een rapport getiteld “De “Gatekeepers” op de Arbeidsmarkt”³. Als het aantal kandidaten voor een bepaalde vacature groot genoeg is, dan hebben mensen met een anders klinkende naam slechts de helft zoveel kans om te worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek, ook al hebben ze gelijkaardige kwalificaties⁴.

Op 23 februari 2015 presenteerde het Minderhedenforum⁵ een onderzoeksrapport getiteld “Dienstencheques: subsidiëren om te discrimineren?”.

² Discrimination in access to employment on grounds of foreign origin: the case of Belgium”, 1998, ILO – http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_201967.pdf

³ “De “Gatekeepers” op de Arbeidsmarkt”, 2011, HIVA, KU Leuven – <http://www.diversiteit.be/diversiteit/files/File/Barometer/Werk/NL/Gatekeepers%20op%20de%20arbeidsmarkt.pdf>

⁴ “Do Employers Discriminate Less if Vacancies Are Difficult to Fill? Evidence from a Field Experiment”, IZA Discussion Paper No. 7145, January 2013 – <http://ftp.iza.org/dp7145.pdf>

⁵ Minderhedenforum, “Dienstencheques: subsidiëren om te discrimineren?”, p. 22 <http://www.minderhedenforum.be/download/media/370/rapport-dienstencheques.pdf>

Les causes de cette situation sont nombreuses. Selon l’OCDE, notre enseignement ne parvient pas suffisamment à éviter la concentration des élèves issus de l’immigration dans les écoles dites “noires”. Les élèves qui présentent des lacunes linguistiques et/ou des difficultés d’apprentissage sont encore insuffisamment accompagnés, ce qui donne souvent lieu à la lassitude scolaire et au décrochage scolaire.

Les charges élevées sur le travail et la rigidité de notre marché du travail constituent également des obstacles majeurs à la mobilité sur le marché du travail. Les travailleurs ne changent pas suffisamment d’emploi ou de secteur et les primo-arrivants ne se voient pas offrir suffisamment d’opportunités. Cette situation entrave spécifiquement l’emploi des personnes issues de l’immigration. En effet, ce sont principalement les personnes peu scolarisées qui tirent parti d’une plus grande mobilité de l’emploi.

D’une manière plus générale, nous constatons que beaucoup trop de temps s’est écoulé en Belgique avant que les autorités des différents niveaux œuvrent à une politique avisée en matière d’immigration, d’intégration et d’intégration civique.

a) Discrimination sur le marché du travail

La discrimination à l’embauche constitue un autre facteur qui joue un rôle dans le cadre de cette problématique. Elle a été mise en évidence dès 1998 par une étude de l’Organisation internationale du Travail². La KU Leuven a tiré une conclusion identique dans son rapport intitulé “De “Gatekeepers” op de Arbeidsmarkt”³. Lorsque le nombre de candidats pour une certaine offre d’emploi est suffisamment élevé, les personnes dont le nom a une consonance différente ont deux fois moins de chances d’être invitées à un entretien d’embauche, même lorsqu’elles disposent de qualifications équivalentes⁴.

Le 23 février 2015, le Forum des minorités a présenté un rapport d’étude intitulé “Titres-services: subsidier pour discriminer?”⁵. Il ressort de ce rapport que deux

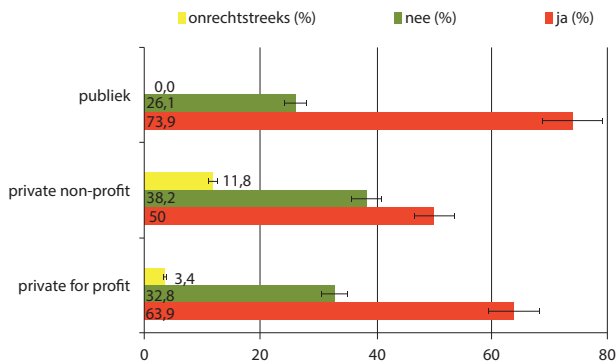
² “Discrimination in access to employment on grounds of foreign origin: the case of Belgium”, 1998, ILO – http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_201967.pdf

³ “De “Gatekeepers” op de Arbeidsmarkt”, 2011, HIVA, KU Leuven – <http://www.diversiteit.be/diversiteit/files/File/Barometer/Werk/NL/Gatekeepers%20op%20de%20arbeidsmarkt.pdf>

⁴ “Do Employers Discriminate Less if Vacancies Are Difficult to Fill? Evidence from a Field Experiment”, IZA Discussion Paper No. 7145, Janvier 2013 – <http://ftp.iza.org/dp7145.pdf>

⁵ inderhedenforum, “Dienstencheques: subsidiëren om te discrimineren?”, p. 22 <http://www.minderhedenforum.be/download/media/370/rapport-dienstencheques.pdf>

Daaruit bleek dat twee op drie dienstenchequebedrijven ingaan op discriminatoire vragen van klanten met name op de vraag om “liefst geen allochtone poetshulp” te sturen.



In bovenstaande grafiek wordt per categorie van de dienstenchequeondernemingen het percentage weergegeven dat de vraag om een autochtone poetshulp direct inwilligt (“ja”), niet inwilligt (“nee”) of aan de klant de keuze laat (“onrechtstreeks”).

Discriminatie speelt niet alleen op de arbeidsmarkt. Uit het woononderzoek van de Vlaamse regering, dat vorig jaar voorgesteld werd, blijkt dat 22,2 % van de huurders zegt een huurder van een andere afkomst te weigeren⁶.

b) De strijd tegen discriminatie: het wettelijk kader

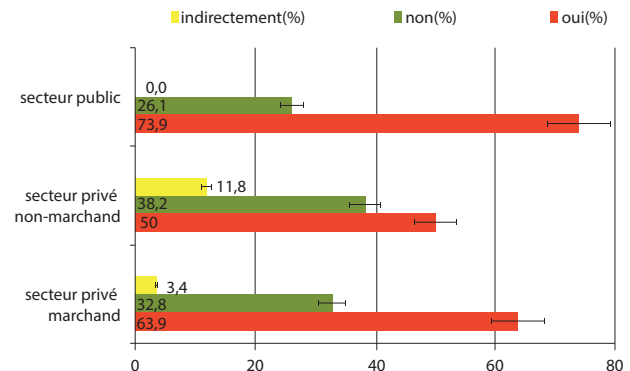
In België bestaat er een uitgebreid wettelijk antidiscriminatie-arsenaal. De drie oorspronkelijke wetten tegen discriminatie nl. de antiracismewet van 1981, de genderwet van 1999 en de algemene antidiscriminatiewet van 2003 werden vernieuwd, beter op elkaar en op de Europese regelgeving afgestemd. Het resultaat: de antidiscriminatie wetten van 10 mei 2007.

Tijdens de hoorzitting⁷ over de problematiek van discriminatie op de arbeidsmarkt die op 4 maart 2015 plaatsvond in de commissie Sociale Zaken van de Kamer kwam evenwel duidelijk tot uiting dat er zich een probleem stelt inzake de handhaving van deze wetten. De vertegenwoordiger van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van

⁶ Grote Woononderzoek 2013, Deel 5. De private huurmarkt: vraag-aanbodzijde – https://steunpuntwonen.be/Documenten/studiedagen/Studiedag_Wonen_in_Vlaanderen_anno_2013_3_maart_2015/gwo-volume-2-deel-5-eind.pdf, Steunpunt Wonen

⁷ Commissie voor de Sociale Zaken, 4 maart 2015 – Integraal Verslag – <http://www.dekamer.be/doc/CCR1/pdf/54/lic104.pdf>

entreprises de titres-services sur trois acceptent les demandes discriminatoires de clients, et plus particulièrement lorsqu’ils demandent de “ne pas envoyer de préférence d’aide-ménagère d’origine étrangère”.



Le graphique ci-dessus indique par catégorie d’entreprises de titres-services le pourcentage d’entre elles qui donnent suite directement à la demande d’une aide-ménagère autochtone (“oui”), qui n’y donnent pas suite (“non”) ou qui laissent le choix au client (“indirectement”).

La discrimination n’intervient pas uniquement sur le marché du travail. Il ressort de l’enquête sur le logement du gouvernement flamand qui a été présentée l’année passée que 22,2 % des propriétaires disent refuser un locataire d’origine étrangère⁶.

b) La lutte contre la discrimination: le cadre légal

La Belgique dispose d’un vaste arsenal légal pour lutter contre la discrimination. Les trois lois originales contre la discrimination, à savoir la loi contre le racisme de 1981, la loi sur l’égalité de traitement entre hommes et femmes de 1999 et la loi générale anti-discrimination de 2003 ont été renouvelées, mieux harmonisées entre elles et davantage mises en conformité avec la réglementation européenne. Les lois anti-discrimination du 10 mai 2007 en sont le résultat.

Lors de l’audition⁷ relative à la problématique de la discrimination sur le marché du travail qui s’est tenue le 4 mars 2015 en Commission des Affaires sociales de la Chambre, il est toutefois apparu clairement qu’un problème se pose en ce qui concerne le contrôle du respect de ces lois. Le représentant de la Direction générale Contrôle des lois sociales du SPF Emploi,

⁶ Grote Woononderzoek 2013, Deel 5. De private huurmarkt: vraag-aanbodzijde – https://steunpuntwonen.be/Documenten/studiedagen/Studiedag_Wonen_in_Vlaanderen_anno_2013_3_maart_2015/gwo-volume-2-deel-5-eind.pdf, Steunpunt Wonen

⁷ Commission des Affaires sociales, 4 mars 2015 – Compte rendu intégral – <http://www.dekamer.be/doc/CCR1/pdf/54/lic104.pdf>

de FOD Werkgelegenheid, de instantie belast met de handhaving van de antidiscriminatie wetten, stelde dat er sinds de inwerkingtreding van de wet slechts één proces-verbaal was opgesteld inzake discriminatie op de arbeidsmarkt. Een en ander is het gevolg van moeilijkheden bij de bewijslast.

Zowel de genderwet als de algemene antidiscriminatie wet bepalen dat er pas sprake is van strafbare feiten als kan worden vastgesteld dat er wordt aangezet tot discriminatie of dat er opdracht wordt gegeven tot discriminatie. Er moet een zekere publiciteit of openbaarmaking zijn, bijvoorbeeld met een affiche of een schriftelijke advertentie die openlijk aanzet tot discrimineren.

Het loutere feit van de discriminatie is dus op zich niet voldoende om te kunnen spreken van een strafbare situatie. Daarenboven moet er een bijzonder opzet worden bewezen, er moet namelijk worden aangetoond dat er effectief sprake was van de bedoeling om te discrimineren. Als er geen sporen van discriminatie zijn achtergelaten, zoals bijvoorbeeld bij schriftelijke correspondentie of e-mails, dan is het heel moeilijk om dit te bewijzen.

Dit maakt het allesbehalve eenvoudig voor de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten om over te gaan tot vervolgingen. Discriminaties worden daarom enkel burgerrechtelijk afgehandeld. Het Interfederaal Gelijkekansencentrum brak tijdens de hoorzitting van 4 maart 2015 een lans voor de burgerrechtelijke procedure, omdat er daar geen intentie moet worden bewezen en enkel de effecten van de discriminatie worden beoordeeld. Als er feiten zijn die kunnen doen vermoeden dat er sprake is van discriminatie, is het aan de andere partij om argumenten aan te halen die aantonen dat er wel degelijk legitieme doelstellingen en passende maatregelen waren die niets te maken hebben met discriminatie.

We merken echter op dat de grootste lacune in de wetgeving zich nog situeert op het gebied van de bewijsvoering van discriminatie bij een sollicitatie of de toegang tot een job. Een sollicitant die niet wordt uitgenodigd voor een gesprek bij een potentiële werkgever heeft niet altijd een vermoeden van discriminatie.

De overheid moet ruimere bevoegdheden krijgen om effectiever te kunnen optreden.

qui est l'instance chargée de faire respecter les lois anti-discrimination, a indiqué que depuis l'entrée en vigueur de la loi, à peine un seul procès-verbal avait été dressé en matière de discrimination sur le marché du travail. Cette situation résulte des difficultés en matière de charge de la preuve.

Tant la loi sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes que la loi générale anti-discrimination soulignent qu'il n'est question de faits punissables que s'il peut être constaté qu'il y a une incitation à la discrimination ou lorsque la consigne est donnée de pratiquer la discrimination. Il doit y avoir une certaine publicité ou publication, par exemple, sous la forme d'une affiche ou d'une publicité écrite qui incite clairement à la discrimination.

Le simple fait de la discrimination n'est donc pas suffisant en soi pour pouvoir parler d'une situation punissable. En outre, une intention particulière doit être prouvée, c.-à-d. qu'il doit être démontré qu'il y a effectivement eu une volonté de discriminer. Si aucune trace de discrimination n'a été laissée, comme de la correspondance écrite ou du courrier électronique, par exemple, il est très difficile de le prouver.

Dès lors, il n'est pas aisé du tout pour la Direction générale Contrôle des lois sociales de procéder à des poursuites. C'est pourquoi les discriminations font uniquement l'objet d'un traitement au civil. Lors de l'audition du 4 mars 2015, le Centre inter fédéral pour l'égalité des chances a plaidé pour la procédure civile, étant donné que dans ce cas, il ne faut prouver aucune intention, et que seuls les effets de la discrimination sont jugés. Si des faits peuvent laisser supposer qu'il est question de discrimination, il revient à l'autre partie d'invoquer des arguments pour démontrer qu'il y avait bien des objectifs légitimes et des mesures adéquates sans aucun rapport avec la discrimination.

Nous observons néanmoins que la principale lacune de la législation réside encore dans l'administration de la preuve de discrimination dans le cadre d'une candidature ou de l'accès à un emploi. Le fait qu'un candidat ne soit pas invité à participer à un entretien chez un employeur potentiel n'éveillera pas toujours un soupçon de discrimination à son égard.

Les pouvoirs publics doivent recevoir des compétences élargies pour pouvoir intervenir plus efficacement.

c) Zelfregulering in de uitzendsector

De uitzendsector werd begin de jaren 2000 geconfronteerd met een discriminatieschandaal. In reactie daarop voerde de sectorfederatie Federgon een systeem in van zelfregulering inzake discriminatie.

Die zelfregulering voorziet in het voeren van een algemeen antidiscriminatiebeleid, dat zowel sensibilisering, vorming als bestraffing bevat.

Om vast te stellen of de inspanningen ook effectief resultaten opleveren, worden proeven georganiseerd door een extern bedrijf.

In het geval van de uitzendsector bestaan de proeven uit vragen van (fictieve) bedrijven of werkgevers om “geen allochtone” uitzendkracht te sturen. Er werden twee rondes van proeven uitgevoerd: in 2009 en 2010-2011. Ook na de tweede ronde gingen een kleine 30 procent van de agentschappen in op discriminerende vragen. Toch konden er opvallende verschillen worden vastgesteld tussen de bedrijven onderling, naargelang bijvoorbeeld hun grootte.

Bij grote bedrijven daalde het aantal overtredingen naar 4 procent. Bij middelgrote bedrijven was er een daling van 33 procent naar 27 procent. De zeer kleine bedrijfjes gaan daarentegen van 35 naar 40 procent. Vooral zij brachten het gemiddelde percentage van de tweede ronde op 29 procent overtredingen. Positief is dat het leeuwendeel van de bedrijven die bij een vorige controle slechte resultaten haalden inmiddels een duidelijke vooruitgang hebben geboekt.

De bedrijven die onvoldoende presteerden, werden verplicht om een actieplan op te stellen met onder meer de nadruk op een uitgebreid vormingsprogramma. Eind april 2015 start de derde ronde van de proeven. Bedrijven die drie maal na elkaar slechte cijfers halen, kunnen het Federgon-kwaliteitslabel verliezen. Dat zal ook worden gepubliceerd op de website van Federgon.

Een ander aspect van de aanpak in de uitzendsector is de begeleiding van nieuwe medewerkers. Hiervoor worden introductieprogramma's opgezet, met uitgesproken aandacht voor diversiteit.

Nieuwelingen moeten daarbij op de eerste dag van tewerkstelling zelf minstens drie maal telefoneren naar

c) Autorégulation dans le secteur du travail intérimaire

Au début des années 2000, le secteur du travail intérimaire a été confronté à un cas de discrimination qui a fait scandale. À la suite de ce scandale, la fédération du secteur Federgon a instauré un système d'autorégulation en matière de discrimination.

Cette autorégulation prévoit de mener une politique générale anti-discrimination, comprenant tant la sensibilisation et la formation que des sanctions.

Pour constater si les efforts ont effectivement produit des résultats, des tests sont organisés par une société externe.

Dans le cas du secteur intérimaire, les tests consistent en des demandes, émanant d'entreprises ou d'employeurs (fictifs), de “ne pas envoyer de travailleurs intérimaires d'origine étrangère”. Deux séries de tests ont été effectuées: en 2009 et en 2010-2011. Près de 30 % des agences acceptaient encore les demandes discriminatoires après la deuxième série. Néanmoins, des différences notables étaient constatées entre les entreprises, notamment en fonction de leur taille.

Dans les grandes entreprises, le nombre d'infractions a baissé jusqu'à atteindre 4 pour cent. Dans les entreprises de taille moyenne, le pourcentage est passé de 33 à 27 pour cent. Les toutes petites entreprises, en revanche, sont passées de 35 à 40 pour cent. Ce sont surtout ces dernières qui ont amené le pourcentage moyen de la seconde série à 29 pour cent d'infractions. L'aspect positif est que la majeure partie des entreprises qui avaient obtenu de mauvais résultats lors d'un contrôle précédent ont enregistré des progrès clairs entre-temps.

Les entreprises ayant obtenu des résultats insuffisants ont été contraintes d'établir un plan d'action qui met notamment l'accent sur un vaste programme de formation. Fin avril 2015 commence la troisième série de tests. Les entreprises qui obtiennent de mauvais résultats à trois reprises consécutives peuvent perdre le label de qualité Federgon. Cette sanction sera également publiée sur le site de Federgon.

Un autre aspect de la lutte contre la discrimination dans le secteur du travail intérimaire est l'accompagnement des nouveaux collaborateurs. À cette fin, des programmes d'introduction accordant une attention explicite à la diversité sont mis sur pied.

Par ailleurs, lors de leur premier jour de travail, les nouveaux collaborateurs doivent appeler au moins trois

collega's. Opleidingen met rollenspellen, in kleine groepen, moeten ervoor zorgen dat de juiste reflexen worden aangeleerd.

d) De strijd tegen discriminatie: zelfregulering als eerste stap, gerichte controles als laatste stap

Migratie is een positief verhaal. Niet alleen voor de migrant zelf, die in ons land economische kansen krijgt die in het land van herkomst niet altijd beschikbaar zijn, maar ook voor de autochtone bevolking. Diversiteit verrijkt de samenleving. Daarenboven, en dat wordt bevestigd door de OESO, heeft immigratie een positieve impact op de demografische evolutie en de vergrijzing van de arbeidsmarkt.

Om het potentieel van mensen met een migratieachtergrond meer in te lossen moeten er nog heel wat maatregelen worden genomen inzake onderwijs, inburgering en arbeidsmarkt. Discriminatie is namelijk niet de enige bepalende factor voor de zwakke arbeidsmarktpositie van mensen met een migratieachtergrond.

Toch is discriminatie nog steeds wijdverspreid in onze samenleving en op de arbeidsmarkt. Sensibilisering en campagnes zijn nodig maar zijn niet voldoende: de onderzoeken tonen aan dat er meer nodig is, dat we een versnelling hoger moeten schakelen.

De strijd tegen discriminatie mag niet vervallen in een heksenjacht door de overheid die verhuurders en werkgevers verdacht maakt. In de eerste plaats moet worden ingezet op zelfregulering. Niet alleen omdat de sociale partners, in de verschillende sectoren, het best weten welke problemen zich voordoen inzake discriminatie, maar ook omdat zij zelf inzien dat door discriminatie veel talent wordt verspild.

De uitzendsector vormt een mooi voorbeeld van hoe zelfregulering kan leiden tot resultaten. Laat de sociale partners zelf instrumenten ontwikkelen om na te gaan in welke mate er wordt gediscrimineerd in de verschillende sectoren en om vervolgens te bemiddelen met die bedrijven.

Via zelfregulering kunnen we al een hele weg afleggen.

collègues. La formation par des jeux de rôle, par petits groupes, doit permettre d'acquérir les bons réflexes.

d) La lutte contre la discrimination: l'autorégulation comme première étape, des contrôles ciblés comme dernière étape

La migration est un phénomène positif. Non seulement pour les immigrés eux-mêmes, qui se voient offrir dans notre pays des opportunités économiques qui ne sont pas toujours présentes dans leur pays d'origine, mais aussi pour la population autochtone. La diversité est un enrichissement pour la société. En outre, comme le confirme l'OCDE, l'immigration a un impact positif sur l'évolution démographique et le vieillissement sur le marché du travail.

Pour pouvoir mettre davantage à profit le potentiel des personnes issues de l'immigration, de nombreuses autres mesures doivent encore être prises dans les domaines de l'enseignement, de l'intégration citoyenne et du marché de l'emploi. En effet, la discrimination n'est pas le seul facteur déterminant pour la fragilité des personnes issues de l'immigration sur le marché du travail.

Néanmoins, la discrimination est encore largement répandue dans notre société et sur le marché du travail. La sensibilisation et des campagnes sont nécessaires, mais ne sont pas suffisantes. Les études démontrent qu'il faut en faire davantage, que nous devons passer à la vitesse supérieure.

La lutte contre la discrimination ne peut pas se transformer en chasse aux sorcières de la part des autorités qui considèrent les propriétaires et les employeurs comme suspects. Il faut miser en premier lieu sur l'autorégulation. Non seulement parce que les partenaires sociaux des différents secteurs sont les mieux placés pour savoir quels problèmes se posent en matière de discrimination, mais aussi parce qu'ils comprennent eux-mêmes que discriminer, c'est gaspiller de nombreux talents.

Le secteur du travail intérimaire constitue un bel exemple de la manière dont l'autorégulation peut générer des résultats. Laissons les partenaires sociaux développer eux-mêmes des instruments pour vérifier dans quelle mesure des discriminations ont lieu dans les différents secteurs et ensuite négocier avec ces entreprises.

L'autorégulation peut nous permettre de résoudre bien des choses.

Tegelijkertijd moeten we de overheid ook bijkomende wettelijke instrumenten ter beschikking stellen om discriminatie effectief vast te stellen en aan te pakken.

Tenslotte moet de overheid het strengst zijn voor zichzelf. Aangezien zij regels oplegt (*in casu* de anti-discriminatie wetten) moet ze die op zichzelf scrupuleus toepassen. Daarom moet hier onmiddellijk gewerkt worden met gerichte controles.

Vincent VAN QUICKENBORNE (Open Vld)
Zuhair DEMIR (N-VA)
Nahima LANJRI (CD&V)
David CLARINVAL (MR)

Simultanément, nous devons également mettre à la disposition des autorités des instruments légaux supplémentaires pour pouvoir constater efficacement la discrimination et la combattre.

Enfin, les autorités doivent montrer la plus grande sévérité envers elles-mêmes. Étant donné qu'elles imposent des règles (*in casu* les lois anti-discrimination), elles doivent les appliquer scrupuleusement à elles-mêmes. C'est pourquoi il faut procéder immédiatement à des contrôles ciblés à cet égard.

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

DE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS VERZOEKT DE FEDERALE REGERING:

1. om van de strijd tegen alle vormen van discriminatie op de arbeidsmarkt een prioriteit te maken, in navolging van het federale regeerakkoord waarin staat dat de regering vasthoudt aan nultolerantie inzake discriminatie, in het bijzonder op de arbeidsmarkt;

2. hierbij dan ook werk te maken van een evaluatie van de huidige antidiscriminatie- en antiracismewetgeving en na deze fase indien nodig wetgevende initiatieven te nemen om deze wetten aan te passen en er op toe te zien dat er gepaste maatregelen worden genomen om de opvolging van deze wetten te faciliteren;

3. oog te hebben voor alle factoren die de lage werkzaamheidsgraad van sommige risicogroepen (bijvoorbeeld personen met een migratieachtergrond, oudere werknemers, mensen met een beperking) op de arbeidsmarkt verklaren en daar de passende maatregelen voor te nemen; vanuit de vaststelling dat het een gedeelde verantwoordelijkheid is om gelijke kansen te bieden, maar ook om die te grijpen;

4. inzonderheid bij alle vormen van discriminatie, eerst en vooral te voorzien in een systeem van gerichte controles bij de federale overheid als werkgever en in overleg te treden met de andere overheden om gerichte controles te houden in alle overheidsinstellingen en instanties die kunnen worden gerekend tot de openbare sector of in belangrijke mate worden gefinancierd met publieke middelen;

5. de doelmatigheid van het samenwerkingsakkoord van 22 oktober 2010, tussen enerzijds het Interfederaal Gelijkekansencentrum en anderzijds de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten, te evalueren en te verbeteren. Hetzelfde geldt voor het samenwerkingsakkoord van 9 juli 2014, tussen enerzijds het Instituut voor Gelijkeheid voor Vrouwen en Mannen en anderzijds de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten;

6. werk te maken van een interfederaal actieplan tegen discriminatie en in dit kader op korte termijn de Interministeriële Conferentie bijeen te roepen;

7. inzonderheid bij alle vormen van discriminatie, 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

PROPOSITION DE RÉOLUTION

LA CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS DEMANDE AU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL:

1. de faire de la lutte contre toutes les formes de discrimination sur le marché du travail une priorité, conformément à l'accord de gouvernement, qui prévoit que le gouvernement applique une tolérance zéro en matière de discrimination, en particulier sur le marché du travail;

2. de préparer dès lors, dans ce cadre, une évaluation de la législation existante contre la discrimination et le racisme, et de prendre ensuite, si nécessaire, des initiatives législatives afin d'adapter ces lois et de veiller à ce que des mesures adéquates soient prises en vue de faciliter le suivi de celles-ci;

3. de se montrer attentif à tous les facteurs qui expliquent le faible taux d'activité de certains groupes à risques (par exemple les personnes d'origine immigrée, les travailleurs âgés, les personnes handicapées) sur le marché du travail et de prendre les mesures adéquates à cet égard, en partant du constat que c'est une responsabilité partagée que d'offrir l'égalité des chances, mais aussi de les saisir;

4. en ce qui concerne, en particulier, toutes les formes de discrimination, de prévoir, d'abord et avant tout, un système de contrôles ciblés au sein de la fonction publique fédérale en tant qu'employeur, et d'entrer en concertation avec les autres autorités afin d'organiser des contrôles ciblés dans toutes les institutions publiques et tous les organismes qui peuvent être considérés comme faisant partie du secteur public ou qui sont financés dans une large mesure par des fonds publics;

5. d'évaluer et d'améliorer l'efficacité de l'accord de coopération du 22 octobre 2010 entre le Centre interfédéral pour l'égalité des chances, d'une part, et la Direction générale Contrôle des lois sociales, d'autre part, et de faire de même pour l'accord de coopération du 9 juillet 2014 entre l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, d'une part, et la Direction générale Contrôle des lois sociales, d'autre part;

6. d'élaborer un plan d'action interfédéral contre la discrimination, et de convoquer prochainement une Conférence interministérielle dans ce cadre;

7. en ce qui concerne, en particulier, toutes les formes de discrimination, 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

systemen van zelfregulering en zelfcontroles, waarbij transparantie omtrent de bereikte resultaten en methodologie centraal staat;

8. zich hierbij mee te laten inspireren door de succesvolle aanpak van de uitzendsector, namelijk het actieplan inzake discriminatie, waarin sensibilisering, begeleiding, zelfregulering en als sluitstuk bestraffing, met het verlies van het Federgon-kwaliteitslabel, centraal staan;

9. te voorzien in een systeem waarbij de sociale partners, indien zij vaststellen dat er – ondanks de zelfregulering – bij specifieke bedrijven kennelijke aanwijzingen blijven bestaan van discriminatie, de resultaten van de zelfregulering automatisch overmaken aan de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten;

10. te voorzien in een systeem waarbij, op basis van de in punt 9 bedoelde informatie, de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten, op basis van artikel 21, 3°, van het Sociaal Strafwetboek, aan de potentiële overtreder een termijn kan verlenen om zich in regel te stellen. De werkgever dient binnen die termijn te bewijzen dat hij duidelijke maatregelen heeft genomen 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 dit te bewijzen, kunnen er gerichte controles worden uitgevoerd in het kader van een gerechtelijk onderzoek om bewijsmateriaal in te zamelen met het oog op de opmaak van een proces-verbaal;

11. te voorzien in een evaluatie van de in punt 7 bedoelde systemen van zelfregulering, binnen de twee jaar na de goedkeuring van deze resolutie, en sectoren die geen of gebrekkige systemen van zelfregulering hebben ingevoerd, te onderwerpen aan gerichte controles zoals vermeld in punt 10;

12. inzonderheid bij alle vormen van discriminatie, in blijvend overleg te treden met de andere overheden van dit land om deze acties te coördineren.

8 mei 2015

Vincent VAN QUICKENBORNE (Open Vld)
Zuhai DEMIR (N-VA)
Nahima LANJRI (CD&V)
David CLARINVAL (MR)

de discrimination et de la mise en place de systèmes d'autorégulation et d'autocontrôle, en octroyant une place centrale à la transparence concernant les résultats atteints et la méthodologie;

8. de s'inspirer à cet égard de l'approche fructueuse du secteur du travail intérimaire, à savoir le plan d'action en matière de discrimination, dont les pierres angulaires sont la sensibilisation, l'accompagnement, l'autorégulation et pour conclure la sanction, avec la perte du label de qualité Federgon;

9. de prévoir un système dans lequel les partenaires sociaux transmettent automatiquement à la Direction générale Contrôle des lois sociales les résultats de l'autorégulation, s'ils constatent qu'en dépit de celle-ci, des indices manifestes de discrimination persistent dans des entreprises spécifiques;

10. de prévoir un système dans lequel, sur la base des informations visées au point 9, la Direction générale contrôle des lois sociales peut, conformément à l'article 21, 3°, du Code pénal social, accorder un délai au contrevenant potentiel 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;

11. de prévoir une évaluation des systèmes visés au point 7, dans les deux ans qui suivent l'adoption de la présente résolution, et de soumettre les secteurs qui ont instauré des systèmes d'autorégulation déficients ou qui n'en ont pas instauré à des contrôles ciblés tels que visés au point 10;

12. en ce qui concerne, en particulier, toutes les formes de discrimination, de se concerter en permanence avec les autres autorités de ce pays afin de coordonner ces actions.

8 mai 2015