

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

23 juni 2015

VOORSTEL VAN RESOLUTIE**tot invoering van gerichte controles
inzake discriminatie op
de arbeidsmarkt**

TEKST AANGENOMEN

DOOR DE COMMISSIE
VOOR DE SOCIALE ZAKEN

*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.
003: Verslag.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

23 juin 2015

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

TEXTE ADOPTÉ

PAR LA COMMISSION
DES AFFAIRES SOCIALES

*Voir:***Doc 54 1108/ (2014/2015):**

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

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 toezpraken (met de bijlagen)
PLEN:	Plenum
COM:	Commissievergadering
MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 54 0000/000:	Document parlementaire de la 54 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA:	Questions et Réponses écrites
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral
CRABV:	Compte Rendu Analytique
CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN:	Séance plénière
COM:	Réunion de commission
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

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

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

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

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

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 de Gelijkheid van 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 systemen van zelfregulering en zelfcontroles, waarbij

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 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 de discrimination et de la mise en place de systèmes

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.

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.