

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

30 juni 2015

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

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

AMENDEMENTEN

ingediend in plenaire vergadering

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.
- 004: Tekst aangenomen.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

30 juin 2015

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

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

AMENDEMENTS

déposés en séance plénière

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.
- 004: Texte adopté.

Nr. 3 VAN MEVROUW PAS

Het opschrift en het beschikkend gedeelte vervangen als volgt:

“Voorstel van resolutie betreffende de vermeende “discriminatie op de arbeidsmarkt”

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

De Kamer van volksvertegenwoordigers,

verzoekt de federale regering:

1. de vrijheid van ondernemen van de bedrijven te respecteren en dus hun keuzevrijheid om die arbeidskrachten aan te werven die zij het meest geschikt achten en het beste aan hun noden voldoen in acht te nemen;

2. zich ervoor te hoeden rechtstreeks of onrechtstreeks aan bedrijven en bedrijfssectoren enige verplichting, laat staan dwangmaatregelen op te leggen inzake hun aanwervingsbeleid van personeelsleden;

3. bij het wervingsbeleid van de federale overheid enkel de bekwaamheid te laten primeren, zoals vastgesteld via objectieve selectieproeven;

4. alle regel- en wetgeving die momenteel bestaat met betrekking tot vermeende “discriminatie op de arbeidsmarkt” van mensen met een migratieachtergrond op te heffen;

5. zich volledig te onthouden van het voeren van enig beleid met betrekking tot het wervingsbeleid van de ondernemingen en de administratie waarbij de etnische achtergrond van mensen als criterium enige rol zou spelen.”.

N° 3 DE MME PAS

Remplacer l'intitulé et le dispositif par ce qui suit:

“Proposition de résolution relative à la prétendue “discrimination sur le marché du travail”

PROPOSITION DE RÉOLUTION

La Chambre des représentants,

demande au gouvernement fédéral:

1. de respecter la liberté d'entreprendre des entreprises et donc de respecter leur liberté de choisir de recruter la main-d'œuvre qu'elles jugent la plus apte et qui répond le mieux à leurs besoins;

2. de se garder d'imposer directement ou indirectement aux entreprises et aux secteurs d'activités la moindre obligation, a fortiori des mesures contraignantes, en matière de politique de recrutement de membres du personnel;

3. de faire prévaloir uniquement la compétence, telle qu'elle est établie par le biais d'épreuves de sélection objectives, dans le cadre de la politique de recrutement du pouvoir fédéral;

4. d'abolir toute réglementation et toute législation existant actuellement en matière de prétendue “discrimination sur le marché du travail” à l'égard de personnes issues de l'immigration;

5. de s'abstenir totalement de mener la moindre politique relative à la politique de recrutement des entreprises et de l'administration dans laquelle l'origine ethnique des personnes servirait de critère, de quelque manière que ce soit.”.

VERANTWOORDING

Het is een feit dat gastarbeiders (allochtonen) verhoudingsgewijs veel minder actief zijn op de arbeidsmarkt dan Vlamingen of Walen en dat de werkzaamheidsgraad bij deze groep veel lager ligt dan bij de autochtone bevolking.

Dit feit is tegenwoordig voor de politiek correcte kringen aanleiding om te spreken van wat zij noemen een “discriminatie op de arbeidsmarkt” van allochtonen. Deze gevolgtrekking is evenwel de vrucht van een ideologische obsessie die voor sommigen ook aanleiding is om de arbeidsmarkt en de overheid te verplichten om meer allochtonen tewerk te stellen en zelfs bestraffend op te treden indien ter zake aan bepaalde van hun eisen niet wordt voldaan.

Er is evenwel geen enkele bewijs, zelfs geen aanwijzing dat er sprake zou zijn van een zogezegde discriminatie op de arbeidsmarkt. Bedrijven zijn over het algemeen zeer pragmatisch en rationeel in hun handelen. Hen is het er, in deze kapitalistische maatschappij waarin we leven, om te doen om hun bedrijf zo optimaal mogelijk te laten draaien ten einde zo winstgevend mogelijk te zijn. Daartoe trekken zij vanzelfsprekend dié arbeidskrachten op de arbeidsmarkt aan, of die nu blank, geel, bruin of zwart zijn, die naar hun mening het meest geschikt zijn en het best aan hun noden inzake werknemers voldoen. Tevens gaan bedrijven uit van het gezonde beginsel dat de klant koning is, een basisbeginsel om een bedrijf optimaal te doen floreren. Vanuit de logica van de bedrijfswereld bestaat er dus eenvoudig geen “discriminatie op de arbeidsmarkt”, maar wel een aantal realiteiten waar rekening mee moet worden gehouden indien men een bedrijf optimaal wil leiden en doen renderen.

Wanneer allochtonen niet aan hun trekken komen op de arbeidsmarkt, dan heeft dat heel andere oorzaken dan de vermeende “discriminatie op de arbeidsmarkt”. De oorzaak daarvan moet in essentie bij henzelf worden gezocht. Het is nu eenmaal een feit dat allochtone arbeidskrachten vaak niet de nodige kwalificaties hebben die de arbeidsmarkt vraagt. Ze zijn vaak onvoldoende geschoold; ze kennen in een aantal gevallen de taal niet goed; ze zijn onvoldoende geassimileerd in onze samenleving om er volwaardig in te kunnen functioneren. De arbeidsmarkt wil met andere woorden doorgaans geen allochtonen omdat ze vaak niet de beste krachten zijn die aanwezig zijn op de arbeidsmarkt.

Het is dus totaal misplaatst de bedrijfswereld in dit opzicht te culpabiliseren, laat staan bedrijven en bedrijfssectoren op straf van sanctiëring te verplichten om minder geschikte

JUSTIFICATION

Il est un fait que les travailleurs immigrés (d'origine étrangère) sont proportionnellement beaucoup moins actifs sur le marché du travail que les Flamands ou les Wallons, et que le taux d'activité de ce groupe est bien inférieur à celui de la population autochtone.

Dans les milieux politiquement corrects, ce fait est interprété comme une “discrimination sur le marché du travail” des personnes d'origine étrangère. Ce lien de causalité est toutefois le fruit d'une obsession idéologique qui incite certains à contraindre les employeurs et les pouvoirs publics à engager davantage de personnes d'origine étrangère, et même à les sanctionner si certaines de leurs exigences ne sont pas rencontrées.

Il n'existe cependant pas la moindre preuve, pas même une simple indication, de la présence d'une prétendue discrimination sur le marché du travail. D'une manière générale, les entreprises agissent de manière très pragmatique et rationnelle. Dans la société capitaliste où nous vivons, ce qui compte, pour ces dernières, c'est de faire fonctionner leur entreprise le mieux possible pour en maximiser le rendement. À cette fin, elles attirent logiquement sur le marché du travail la main-d'œuvre, qu'il s'agisse de blancs, de jaunes, de bruns ou de noirs, la plus appropriée à leurs yeux et répondant au mieux à leurs besoins en personnel. Ces entreprises partent par ailleurs du principe sain que le client est roi, un principe fondamental pour rendre une entreprise florissante. Selon la logique de l'entreprise, il n'existe donc tout simplement pas de “discrimination sur le marché du travail”, mais certaines réalités dont il faut tenir compte si l'on veut diriger et faire fructifier une entreprise de manière optimale.

Si des personnes d'origine étrangère ne trouvent pas leur compte sur le marché du travail, c'est pour des raisons tout autres que la prétendue “discrimination sur le marché du travail”. Ces raisons, c'est avant tout en eux qu'il faut les chercher. Il est un fait que la main-d'œuvre d'origine étrangère ne dispose souvent pas des qualifications requises par le marché du travail. Ces travailleurs sont souvent insuffisamment qualifiés; dans certains cas, ils ne maîtrisent pas bien la langue; ils ne sont pas suffisamment intégrés dans notre société pour pouvoir y être pleinement actifs. En d'autres termes, le marché du travail évite généralement les personnes d'origine étrangère parce qu'il ne s'agit souvent pas de la meilleure main-d'œuvre présente sur le marché du travail.

Il est donc totalement malvenu de culpabiliser le monde de l'entreprise à cet égard, *a fortiori* d'obliger des entreprises et des secteurs professionnels, sous peine de sanctions, de

(allochtone) arbeidskrachten aan te werven als er meer geschikt personeel voorhanden is. Dit is immers in strijd met de vrijheid van ondernemen en met de vrijheid om diè arbeidskrachten aan te werven waarvan de werkgever meent dat zij het meest geschikt zijn om het werk te verrichten dat nodig is om zijn bedrijf optimaal te laten draaien. Een dergelijk dirigistisch en repressief beleid tast dus niet alleen de concurrentiekracht en de gezondheid van onze ondernemingen aan, maar maakt ook komaf met enkele basisbeginselen van onze samenleving, te weten de vrijheid en de vrijheid van ondernemen.

Volgens sommigen is er ook een vermeende “discriminatie op de arbeidsmarkt” wat de overheidsdiensten betreft. Ook deze bewering is louter de vrucht van een obsessionele ideologische bezetenheid met het anti-discriminatiedenken en een totaal misplaatst gelijkheidsdenken. In de regel gebeurt de aanwerving bij overheidsdiensten immers via selectieprocedures, waarvan verwacht mag worden dat zij op objectieve basis gebeuren en ook hier tot doel hebben de meest geschikte arbeidskrachten voor de administratie aan te werven. Het opleggen van quota, streefcijfers en andere dergelijke maatregelen om meer vreemdelingen aan te werven is ook hier totaal misplaatst en doet afbreuk aan de bestreving om een zo optimaal mogelijk draaiende administratie te hebben.

Het dient overigens gezegd dat de politiek correcte politici die nu zo hoog van de toren blazen wat de vermeende “discriminatie op de arbeidsmarkt” betreft, zelf niet bepaald uitblinken in het tewerkstellen van allochtonen in hun kabinetten (secretariaat, beleidscellen, cellen algemeen beleid). Uit de antwoorden op de schriftelijke vragen van de indiener van dit amendement aan de verschillende ministers en staatssecretarissen van de huidige regering omtrent de aanwezigheid van allochtonen in hun kabinetten, blijkt dat in zijn totaliteit genomen “slechts” 2,5 % van de personeelsleden die daar werken personen met een migratieachtergrond zijn.

Zou het kunnen dat ook zij ervoor opteren om de meest geschikte arbeidskrachten aan te werven, ten einde hun kabinetten zo optimaal mogelijk te laten draaien en daarvoor doorgaans hun gading niet vinden bij de allochtonen die op de arbeidsmarkt aanwezig zijn? Deze vaststelling doet ons er in alle geval toe besluiten dat deze partijen alvast niet bepaald goed geplaatst zijn om lessen te geven aan andere tewerkstellingssectoren wat betreft vermeende “discriminatie op de arbeidsmarkt” en moreel zeker niet gerechtigd zijn de bedrijfswereld en de ambtenarij op straffe van sanctionering te verplichten (meer) allochtoon personeel aan te werven wanneer er op de arbeidsmarkt andere en betere arbeidskrachten voorhanden zijn.

recruter de la main-d'œuvre (allochtone) moins qualifiée alors qu'une main-d'œuvre plus qualifiée est disponible. C'est en effet contraire à la liberté d'entreprendre et à la liberté de recruter la main-d'œuvre que l'employeur estime la plus qualifiée pour effectuer le travail nécessaire pour faire fonctionner son entreprise de façon optimale. Une telle politique dirigiste et répressive porte donc non seulement atteinte à la compétitivité et à la santé de nos entreprises, elle viole également plusieurs principes fondamentaux de notre société, à savoir la liberté et la liberté d'entreprendre.

Certains évoquent également une prétendue “discrimination sur le marché du travail” au niveau des services publics. Cette affirmation est, elle aussi, le fruit d'une obsession idéologique imprégnée d'antidiscriminationisme et d'un égalitarisme totalement déplacé. En règle générale, le recrutement dans les services publics s'opère en effet par le biais de procédures de sélection, dont on peut espérer qu'elles se font en toute objectivité et qu'elles ont également pour but de recruter la main-d'œuvre la plus qualifiée pour l'administration. Le fait d'imposer des quotas, des objectifs chiffrés et d'autres mesures du même acabit en vue de recruter davantage d'étrangers est ici aussi totalement déplacé et nuit à l'objectif d'avoir l'administration la plus performante possible.

Il convient par ailleurs de dire que les hommes et les femmes politiquement corrects qui brassent aujourd'hui tant de vent à propos de prétendues “discriminations sur le marché du travail”, ne s'illustrent pas vraiment lorsqu'il s'agit d'employer des allochtones dans leurs cabinets (secrétariat, cellules stratégiques, cellules de politique générale). Il ressort des réponses aux questions écrites posées par nous-mêmes aux différents ministres et secrétaires d'État de l'actuel gouvernement à propos de la présence d'allochtones dans leurs cabinets, que 2,5 % “seulement” de l'ensemble du personnel qui y travaille sont issus de l'immigration.

Se pourrait-il qu'ils choisissent, eux aussi, de recruter la main-d'œuvre la plus adaptée afin d'assurer le meilleur fonctionnement possible de leurs cabinets et qu'ils ne trouvent généralement pas chaussure à leur pied parmi les allochtones présents sur le marché du travail? Cette constatation nous porte en tout cas à conclure que ces partis ne sont certainement pas bien placés pour donner des leçons à d'autres secteurs d'emploi en ce qui concerne la supposée “discrimination sur le marché du travail” et n'ont certainement pas le droit moral d'obliger l'industrie et la fonction publique sous peine de sanction à recruter (davantage de) personnel allochtone lorsqu'une main-d'œuvre différente et meilleure est disponible sur le marché du travail.

Ten slotte moet worden gesteld dat het opleggen van (dwang)maatregelen aan bedrijven en administratie om meer allochtonen aan te werven, niet vrij is van enig racisme. Door bedrijven en administraties met zachte of harde dwang te verplichten meer allochtonen aan te werven, wordt immers een beleid gevoerd, hoe men het ook draait of keert, waarbij mensen moeten worden aangeworven op basis van hun etnische achtergrond.

Barbara PAS (VB)

Enfin, force est de relever qu'imposer des mesures (de contrainte) aux entreprises et à l'administration afin qu'elles recrutent davantage d'allochtones témoigne d'un certain racisme. En obligeant les entreprises et les administrations poliment ou de façon plus impérative à recruter davantage d'allochtones, on mène, qu'on le veuille ou non, une politique en vertu de laquelle les travailleurs doivent être recrutés sur la base de leur origine ethnique.

Nr. 4 VAN MEVROUW PAS

Verzoek 10

De laatste zin vervangen als volgt:

“Het inschakelen van gerichte controles, zoals praktijktesten (mystery calls, anonieme controles en dergelijke), uit te sluiten wanneer de werkgever hier niet zou in slagen.”.

VERANTWOORDING

In het commissieverslag verduidelijkt een van de indieners dat er van overheidswege gerichte controles moeten gebeuren indien de werkgever niet zou kunnen bewijzen dat hij maatregelen heeft genomen om vermeende discriminatie op de arbeidsmarkt te voorkomen. Zij preciseert daarbij dat dit inhoudt dat “een reeks praktijktesten (mystery calls, e.d.)” daaronder vallen en dat “anonieme controles worden aanvaard”.

Dergelijke spionagepraktijken zijn uitermate verwerpelijk en horen thuis in dictaturen, maar niet in een democratische rechtsstaat. De Raad van State is dan ook zeer kritisch ten aanzien van dergelijke praktijktesten, zoals blijkt uit wat Vlaams minister Muyters in het Vlaams Parlement heeft verklaard naar aanleiding van en debat over de vermeende “discriminatie” in de dienstenchequesector: “Een dermate moeilijke kwestie, waarbij grondwettelijke beginselen op de helling kunnen komen te staan, mag niet overgelaten worden aan de Koning maar moet, althans wat de essentiële principes ervan betreft, geregeld worden door de wetgever zelf die moet zoeken naar een billijk evenwicht tussen de bevordering van de gelijkheid en de niet-discriminatie en de eerbiediging van de overige fundamentele rechten en vrijheden, en aldus ervoor moet zorgen dat tegen de “praktijktests” niet kan worden ingebracht dat ze gepaard gaan met uitlokking of deloyale handelingen.” (Raad van State, afdeling wetgeving, advies 32967/2). Met dergelijke praktijktesten begeeft men zich dus op zeer glad ijs, waarmee een aantal fundamentele vrijheden en verworvenheden van onze democratische rechtsstaat op het spel worden gezet. N-VA minister Muyters stelde dan ook terecht dat hij daar geen voorstanders van is, net zomin als zijn partij.

Vandaar dat wordt voorgesteld uitdrukkelijk te stellen dat dergelijke praktijken niet kunnen.

Barbara PAS (VB)

N° 4 DE MME PAS

Point n° 10

Remplacer la dernière phrase par ce qui suit:

“Si l’employeur ne parvient pas à le prouver, le recours à des contrôles ciblés, comme les tests de situation (appels mystères, contrôles anonymes, etc.) est exclu.”.

JUSTIFICATION

Dans le rapport de commission, l’une des auteurs précise que l’autorité doit procéder à des contrôles ciblés lorsque l’employeur ne peut pas prouver qu’il a pris des mesures pour prévenir la discrimination présumée sur le marché du travail. Elle précise à cet égard que ces contrôles englobent une série de tests de situation (appels mystères et autres) et que les contrôles anonymes sont admis.

De telles pratiques d’espionnage sont révoltantes et sont le fait de dictatures: elles n’ont pas leur place dans un État de droit démocratique. Le Conseil d’État se montre dès lors extrêmement critique à l’égard de ces tests de situation, comme l’a déclaré le ministre flamand Muyters au Parlement flamand lors d’un débat sur la “discrimination” présumée dans le secteur des titres services. “Une question aussi délicate, et qui met en cause des principes constitutionnels, ne peut être abandonnée à la compétence du Roi mais doit être réglée, à tout le moins quant aux principes essentiels, par le législateur lui-même, à qui il appartient de trouver un juste équilibre entre la promotion de l’égalité et de la non-discrimination et les autres droits et libertés fondamentales, et de veiller ainsi à ce que les “tests de situation” ne puissent encourir le reproche de constituer des provocations ou des procédés déloyaux (Conseil d’État, section de législation, avis 32967/2). En autorisant ces tests de situation, on s’aventure donc sur un terrain très glissant, pouvant mettre en péril un certain nombre de libertés fondamentales et d’acquis de notre État de droit démocratique. Le ministre N-VA Muyters a dès lors raison de déclarer, à l’instar de son parti, qu’il n’y est pas favorable.

C’est pourquoi nous proposons d’indiquer explicitement que de tels tests de situation ne peuvent être organisés.

Nr. 5 VAN MEVROUW **PAS**

Verzoek 11

De woorden “, en sectoren die geen of gebrekkige systemen van zelfregulering hebben ingevoerd, te onderwerpen aan gerichte controles zoals vermeld in punt 10” **doen vervallen**.

VERANTWOORDING

Zie de verantwoording bij amendement nr. 4.

Barbara PAS (VB)

N° 5 DE MME **PAS**

Point n° 11

Supprimer les mots “, 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”.

JUSTIFICATION

Voir la justification de l'amendement n° 4.

Nr. 6 VAN DE DAMES **LANJRI, DEMIR** EN DE HEREN
VAN QUICKENBORNE EN CLARINVAL

Punt 13 (*nieuw*)

Een punt 13 invoegen, luidend als volgt:

“13. om zo snel mogelijk uitvoering te geven aan deze resolutie en daartoe voor 31 december 2015 de nodige wetgevende en andere initiatieven te nemen.”.

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

N° 6 DE MMES **LANJRI ET DEMIR** ET DE MM. **VAN
QUICKENBORNE ET CLARINVAL**

Point 13 (*nouveau*)

Insérer un point 13 rédigé comme suit:

“13. d’exécuter le plus rapidement possible la présente résolution et de prendre à cette fin les initiatives législatives et autres avant le 31 décembre 2015.”.