



BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

CHAMBRE DES REPRESENTANTS
DE BELGIQUE

INTEGRAAL VERSLAG
MET
VERTAALD BEKNOPT VERSLAG
VAN DE TOESPRAKEN

COMPTE RENDU INTEGRAL
AVEC
COMPTE RENDU ANALYTIQUE TRADUIT
DES INTERVENTIONS

COMMISSIE VOOR DE SOCIALE ZAKEN

COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

Woensdag

Mercredi

04-03-2015

04-03-2015

Voormiddag

Matin

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
FDF	Fédéralistes démocrates francophones
PTB-GO!	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture!
PP	Parti Populaire

Afkortingen bij de nummering van de publicaties :		Abréviations dans la numérotation des publications :	
DOC 54 0000/000	Parlementair stuk van de 54 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 54 0000/000	Document parlementaire de la 54 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA	Questions et Réponses écrites
CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)	CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral (couverture verte)
CRABV	Beknopt Verslag (witte kaft)	CRABV	Compte Rendu Analytique (couverture blanche)
CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)	CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral définitif et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
	(witte kaft)		(couverture blanche)
PLEN	Plenum	PLEN	Séance plénière
COM	Commissievergadering	COM	Réunion de commission
MOT	Moties tot besluit van interpellaties (op beigeleurig papier)	MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers	Publications officielles éditées par la Chambre des représentants
Bestellingen :	Commandes :
Natieplein 2	Place de la Nation 2
1008 Brussel	1008 Bruxelles
Tel. : 02/ 549 81 60	Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74	Fax : 02/549 82 74
www.dekamer.be	www.lachambre.be
e-mail : publicaties@dekamer.be	e-mail : publications@lachambre.be

INHOUD

De problematiek van discriminatie op de arbeidsmarkt - hoorzitting met:	1
- de heren Wouter Van Bellingen en Mohamed Lahlali (Minderhedenforum)	1
- de heer Herwig Muyldermans (Federgon)	1
- de heer Philippe Vanden Broeck (Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst)	1
- de heer Tom Bevers (FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg)	1
<i>Sprekers:</i> Wouter Van Bellingen, Mohamed Lahlali, Herwig Muyldermans, Philippe Vanden Broeck, Tom Bevers, Zuhail Demir, Frédéric Daerden, Nahima Lanjri, Egbert Lachaert, Meryame Kitir, Evita Willaert	

SOMMAIRE

La problématique de la discrimination sur le marché du travail - audition de:	1
- MM. Wouter Van Bellingen et Mohamed Lahlali (représentants de "Minderhedenforum")	1
- M. Herwig Muyldermans (Federgon)	1
- M. Philippe Vanden Broeck (service d'information et de recherche sociale)	1
- M. Tom Bevers (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale)	1
<i>Orateurs:</i> Wouter Van Bellingen, Mohamed Lahlali, Herwig Muyldermans, Philippe Vanden Broeck, Tom Bevers, Zuhail Demir, Frédéric Daerden, Nahima Lanjri, Egbert Lachaert, Meryame Kitir, Evita Willaert	

COMMISSIE VOOR DE SOCIALE
ZAKENCOMMISSION DES AFFAIRES
SOCIALES

van

du

WOENSDAG 4 MAART 2015

MERCREDI 4 MARS 2015

Voormiddag

Matin

De vergadering wordt geopend om 10.08 uur en voorgezeten door de heer Vincent Van Quickenborne.
La séance est ouverte à 10.08 heures et présidée par M. Vincent Van Quickenborne.

01 De problematiek van discriminatie op de arbeidsmarkt - hoorzitting met:

- de heren Wouter Van Bellingen en Mohamed Lahlali (Minderhedenforum)
- de heer Herwig Muyldermans (Federgon)
- de heer Philippe Vanden Broeck (Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst)
- de heer Tom Bevers (FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg)

01 La problématique de la discrimination sur le marché du travail - audition de:

- MM. Wouter Van Bellingen et Mohamed Lahlali (représentants de "Minderhedenforum")
- M. Herwig Muyldermans (Federgon)
- M. Philippe Vanden Broeck (service d'information et de recherche sociale)
- M. Tom Bevers (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale)

De **voorzitter**: Ik verwelkom de sprekers van vanochtend en de dames en heren van de pers.

Le **président**: Nous organisons aujourd'hui des auditions sur la question de la discrimination sur le marché de l'emploi. Un compte rendu intégral et un compte rendu analytique seront rédigés.

Er staat vandaag een belangrijke hoorzitting op de agenda, namelijk over de problematiek van discriminatie op de arbeidsmarkt. Die problematiek, u allemaal bekend, is vorige week uitgebreid in de media gekomen.

Vooraleer ik de werkzaamheden aanvat, heb ik nog een mededeling. Wij hebben zes verzoekschriften ontvangen. Zoals gebruikelijk zullen die op de intranetsite van de Kamer worden geplaatst onder dossier 2B. U kunt die consulteren. Indien u wenst dat ze in onze commissie worden besproken, meldt u dat aan ons secretariaat.

Ik geef vooraf een paar praktische opmerkingen wat de hoorzittingen betreft. Ik stel voor om te werken met een integraal verslag. Het voordeel daarvan is dat het morgen al beschikbaar is voor u allen en voor het brede publiek. Dat is bijzonder arbeidsintensief voor onze diensten, maar het lijkt mij raadzaam om dat voor deze hoorzitting te doen. Het gevolg is dat we geen rapporteur moeten aanstellen.

Wij hebben vandaag een lange reeks met sprekers in onze commissie.

Vous aurez pu constater qu'il y a de nombreux orateurs. Ce matin, nous entendrons les représentants du Minderhedenforum, M. Muyldermans de Federgon ainsi que deux orateurs de l'administration, M. Vanden Broeck du SIOD et M. Bevers du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Deze namiddag hebben we dan medewerkers van het Interfederaal Gelijkekansencentrum en mevrouw Debast van de VVSG. U weet dat de problematiek met betrekking tot discriminatie volgens het onderzoek van het Minderhedenforum ook van toepassing is op OCMW's en publieke werkgelegenheid.

Daarna is er iemand van Familiehulp. Er is ons gemeld dat het niet mevrouw Bode wordt, maar wel de HR-directeur. Dan hebben we werkgever Jan Denys van Randstad en ten slotte twee vertegenwoordigers van de vakbonden.

Cet après-midi, nous entendrons des représentants du Centre inter-fédéral pour l'égalité des chances ainsi que Mme Debast, de la VVSG (*Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten, l'association des villes et des communes flamandes*). Nous entendrons ensuite la directrice du département des ressources humaines de Familiehulp, puis M. Jan Denys, de Randstad et, enfin, deux représentantes des organisations syndicales.

Je signale également que nous avons insisté auprès de toutes ces organisations, qui ne nous ont pas communiqué le nom des orateurs au préalable, de prévoir aussi des orateurs francophones. Je l'ai explicitement demandé dans le courrier qui leur a été transmis. Je constate toutefois que la CSC a demandé à Mme Myriam Gérard de venir mais que, pour le reste, ce sont des orateurs néerlandophones. J'espère que la prochaine fois, nous aurons un meilleur équilibre parmi les représentants.

Om iedereen aan bod te laten komen en het debat rijker te maken, stel ik de volgende werkwijze voor.

Chaque orateur dispose de dix minutes de présentation. Nous commencerons par le Minderhedenforum avec MM. Van Bellingen et Lahlali, suivi par M. Muyldermans, M. Vanden Broeck et, pour conclure, M. Bevers. Ensuite, chers collègues, nous entamerons les questions et le débat.

01.01 Zuhail Demir (N-VA): Mijnheer de voorzitter, wij hebben in de vorige legislatuur ook een hoorzitting over dit belangrijke thema gehad. Ik stel vast dat wij hierover blijven discussiëren, maar wat is de uiteindelijke bedoeling van de hoorzitting? Wat doen we met de discussies?

01.01 Zuhail Demir (N-VA): Nous avons déjà discuté de cette question sous la législature précédente. Nous pouvons en discuter à perte de vue, mais je voudrais savoir quelle est la finalité de cette audition.

De **voorzitter**: Hierover hadden wij vorige keer al beslist, op vraag van mevrouw Kitir. Nadat de hoorzitting is afgerond zullen wij, ten eerste, de minister om een reactie vragen. Ten tweede is het de bedoeling dat onze commissie, in samenspraak met de andere parlementen waar het probleem aan de orde is, trachten een voorstel van resolutie op te stellen waarin wij concrete instrumenten aanreiken aan de sectoren en de administratie om de problemen beter aan te pakken.

Le **président**: Une fois cette audition terminée, nous prendrons deux initiatives.

Wat dat concreet zal zijn, is te vroeg om nu te zeggen, mevrouw Demir. We zullen het alleszins – u merkt dat terecht op – niet laten bij één hoorzitting. Wij zoeken naar oplossingen, die wij dan aan de regering zullen voorstellen en die door de regering hopelijk ook zullen worden gemaakt.

Nous inviterons la ministre à nous faire part de sa réaction. Notre objectif est également de tenter, en collaboration avec les autres parlements où cette question est également à l'ordre du jour, de rédiger au sein de notre commission une résolution proposant aux différents secteurs et à l'administration des outils concrets dans le but d'obtenir une meilleure approche du problème.

Als er geen vragen meer zijn, stel ik voor dat wij de heer Van Bellingen van het Minderhedenforum uitnodigen om zijn

uiteenzetting te geven.

Mijnheer Van Bellingen, u hebt het woord.

Nous ne nous en tiendrons donc pas à cette audition. Nous essayons de trouver des solutions concrètes, pour les présenter ensuite au gouvernement qui, espérons, saura les apprécier.

La parole est à M. Van Bellingen, du *Minderhedenforum*.

01.02 Wouter Van Bellingen: Mijnheer de voorzitter, ik dank de commissie om ons uit te nodigen. Het is voor ons als Vlaamse instelling een grote eer hier aanwezig te zijn.

Mijnheer de voorzitter, ik wil ook u bedanken voor uw opiniestuk van vandaag in *De Standaard*. Ik heb het met aandacht gelezen. Ik waardeer ook ten stelligste uw engagement ter zake.

Wij hebben tien minuten spreektijd. Wij zijn met twee sprekers. Misschien kan onze uiteenzetting iets langer duren. Ik zal mij echter aan de afgesproken tijd proberen te houden.

Ik dank u alvast nogmaals om hier in de commissie aanwezig te mogen zijn. Het is voor ons, het Minderhedenforum, een belangrijke stap.

Wij hebben van de Vlaamse overheid een paar kerntaken per decreet toebedeeld gekregen. Dat zijn, enerzijds, de strijd tegen discriminatie, beeldvorming alsook de aandacht voor bepaalde gemeenschappen, zoals de Roma en woonwagenbewoners. Dat gaat dus concreet over discriminatie.

Wij hebben een *mystery caller* laten bellen, die naar een poetsvrouw voor de ouders informeerde. Hij vroeg geen allochtone maar een Vlaamse poetsvrouw te sturen. Wij hebben dat tijdens de maanden juli en augustus gedaan. Dit zijn de resultaten.

U ziet dat 4,5 % erop wees dat wij, indien wij niet tevreden waren, de persoon mochten weigeren, indien wij dat wilden; 29 % weigerde op de vraag in te gaan; 62 % zag er geen probleem in en was bereid iemand te sturen die Vlaams is.

Het komt er in feite op neer dat twee op drie van die bedrijven ingaat op de vraag om discriminatie. Nochtans is antidiscriminatie een van de kernvoorwaarden van de bedrijven. Ingaan op een dergelijke vraag mag dus normaal niet.

Daarbij toonde het onderzoek ook aan dat de publieke sector op dat vlak nog de slechtste leerling van de klas was.

Daarom hebben wij een paar aanbevelingen, zoals een bindende cao met meldingsplicht rond discriminerende praktijken van klanten aan de inspectie en de arbeidsauditor, vooral voor deelsectoren die met dienstencheques werken. De cao moet ook een klokkenluiderstatuut, een tuchtregeling en een verplichte vorming rond discriminatie bevatten.

Het gaat dus niet enkel om bestraffen maar ook om begeleiding en

01.02 Wouter Van Bellingen: La présence à cette réunion de la commission constitue une avancée majeure pour le *Minderhedenforum* dont le cœur de métier est la lutte contre la discrimination, les stéréotypes et une attention particulière accordée à certaines communautés comme les Roms par exemple.

En juillet et août 2014, nous avons demandé à un client-mystère d'appeler plusieurs entreprises de titres-services pour recruter une femme de ménage pour ses parents. La femme de ménage devait impérativement être d'origine flamande. Résultat: 4,5 % des entreprises contactées ont indiqué que si la personne ne donnait pas satisfaction, elle pouvait être refusée, 29 % ont refusé d'accéder à la requête et 62 % ont tout bonnement déclaré être disposées à envoyer une personne d'origine flamande. En d'autres termes, deux entreprises sur trois acquiescent à cette discrimination explicite et le secteur public s'est même avéré être le plus mauvais élève de la classe en la matière.

Voilà pourquoi nous avons formulé quelques recommandations, dont la création d'une CCT avec obligation de notification des pratiques discriminatoires (surtout pour les entreprises de "titres-services"), un statut pour les lanceurs d'alerte, un règlement disciplinaire et une formation obligatoire. Ainsi, nous pouvons malgré tout contraindre les "cow-boys" responsables de distorsions de concurrence à appliquer la loi.

Mon collègue du Forum des

bescherming van wie feiten wil melden.

Waarom vragen wij dat? Wij doen dat, omdat wij tijdens gesprekken met de sector hebben gemerkt dat de cowboys die niet onder bijvoorbeeld Federgon vallen, zich niet aan de regels houden. Daardoor is er concurrentievervalsing in de sector. Daarom zijn wij vragende partij voor een bindende cao, om de cowboys, die voor concurrentievervalsing zorgen, te verplichten zich aan de wet te houden.

Ik stel voor dat wij even kort op bepaalde cijfers ingaan. Wij zullen er dus snel doorheen fietsen. Ik noem de studie en ook een paar wetgevende regels. Daarvoor geef ik echter het woord aan mijn collega Mohamed Lahlali.

01.03 Mohamed Lahlali: Mijnheer de voorzitter, dames en heren, goedemorgen.

Wij willen ook nog eens de focus leggen op het gegeven van de arbeidsmarktpositie van mensen met een migratieachtergrond in België en dat wij helaas slechte leerlingen zijn in de Europese klas. Uit recent onderzoek van de OESO over de arbeidsmarktpositie van onder anderen migranten in België blijkt dat wij helemaal achteraan bengelen in de OESO-klas.

De werkzaamheidsgraad bij mensen met een migratieachtergrond ligt rond de 50 %. Zoals u ziet in de tabel doen wij het alleen beter dan Turkije, Griekenland en Spanje. België, dat toch een van de economische topregio's is in Europa, scoort zeer slecht wat betreft de werkzaamheidsgraad van mensen met een migratieachtergrond.

De cijfers worden door de OESO toegespitst op een aantal zaken. Zo blijkt dat bijvoorbeeld vooral mensen met een nationaliteit van buiten de EU-27 het heel slecht doen. Slechts 46 % van hen is werkzaam. Bij de vrouwen is de situatie nog slechter met een werkzaamheidsgraad van 37 %.

Ik zal u de technische details besparen en vooral focussen op het rode. Het is sowieso de vaststelling dat het heel slecht is gesteld met de arbeidsmarktpositie van mensen met een migratieachtergrond, maar dit is een structureel gegeven dat al enkele decennia bestaat. De OESO legt wel een belangrijk causaal verband, in die zin dat ondanks het feit dat wij in België een vrij uitgebreide antidiscriminatieregelgeving hebben, discriminatie nog altijd een structureel probleem is dat de nodige aandacht moet krijgen vanuit het beleid.

Discriminatie is een structureel probleem en dat blijkt ook uit de praktijktests die wij deden met mystery calling. De onderzoeken zijn legio. U hebt de PowerPoint. Ik zal die heel snel overlopen. Ik dacht dat wij wat meer tijd hadden.

Tempo-Team heeft een interessant onderzoek gedaan in 2011. Zij hebben een representatieve steekproef gedaan. Zij hebben 205 human resources managers en 401 werknemers gebeld met de vraag naar de perceptie over kansengroepen. Daaruit bleek dat vooral de kansengroep van mensen met een migratieachtergrond te kampen heeft met een heel negatieve perceptie bij die human resources

minorités, Mohamed Lahlali, va maintenant expliquer plus en détail un certain nombre d'aspects législatifs.

01.03 Mohamed Lahlali: Des études récentes de l'OCDE ont montré que le taux d'activité de personnes issues de l'immigration oscille autour de 50 %. Nous ne laissons derrière nous que des pays comme la Turquie, la Grèce et l'Espagne. Les personnes de nationalité non-UE surtout affichent un mauvais score, avec un taux d'activité de pas plus de 46 %, voire de 37 % pour les femmes. Ce problème se pose depuis quelques décennies déjà. Malgré notre réglementation anti-discrimination assez vaste, l'OCDE constate que la discrimination reste un problème structurel qui mérite d'être pris en compte par la politique.

Il ressort d'une enquête menée par l'entreprise de travail intérimaire Tempo-Team auprès de 205 managers RH et de 401 travailleurs que des personnes issues de l'immigration surtout sont confrontées à des doutes quant à leur motivation ou leur dévouement. Souvent, ces mêmes préjugés continuent à jouer un rôle au moment du recrutement.

La Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI) du Conseil de l'Europe a déjà souligné à plusieurs reprises le problème de la discrimination liée au travail et le Réseau européen contre le racisme (ENAR) a déjà soulevé la question de la discrimination de personnes issues de l'immigration, surtout au

managers, alsook bij werknemers. Het grootste probleem is dat men vrij negatief denkt over hen als zouden zij niet gemotiveerd zijn of als zou er wel iets mankeren aan hun inzet.

Het zijn voornamelijk de HR-managers die instaan voor het aanwervingsbeleid. Dan komt vaak het probleem van statistische discriminatie, waarbij mensen die vooroordelen ook laten meespelen in het wervingsbeleid.

Er zijn een aantal Europese studies die nogmaals de problematiek van discriminatie op de arbeidsmarkt belichten. ECRI, European Commission against Racism and Intolerance, van de Raad van Europa heeft in zijn vierde monitoringcyclus nogmaals de nadruk gelegd op het probleem van de arbeidsgerelateerde discriminatie. Die conclusie werd ook in 2012 getrokken. ENAR, European Network Against Racism, geeft in 2013 eveneens aan dat mensen met een migratieachtergrond op de werkvloer te kampen hebben met discriminatie, vooral bij de aanwerving. Er is ook nog de studie van de OESO waar ik naar verwezen heb.

Een van de factoren van de achterstelling op de arbeidsmarkt is discriminatie. Er spelen uiteraard ook andere factoren mee, maar wij zullen vooral de focus leggen op de arbeidsgerelateerde discriminatie. Het grootste probleem is dat de wetgeving dode letter blijft, ondanks ons zeer uitgebreid regelgevend arsenaal met drie antidiscriminatiewetten, een aantal algemeen verbindend verklaarde cao's zoals cao 38, cao 95, een cao binnen de uitzendsector van 2011, ordonnanties, decreten, enzovoort. Dat komt doordat het sluitstuk, met name de handhaving, ontbreekt.

Als potentiële daders discrimineren, bedoeld of onbedoeld, en niet worden gecontroleerd, dan ontstaat er een sfeer van straffeloosheid en van moedeloosheid bij slachtoffers. Wij zijn uiteraard geen voorstander van een handhaving van 100 %. Een handhavingssketen begint bij het sensibiliseren en informeren van mensen, maar uiteindelijk moet de regelgeving rechtsstaatwaardig worden gehandhaafd.

Wij zien echter dat het beleid vooral de voorkeur geeft aan preventieve handhaving en overleg. Dat is een goed uitgangspunt, maar op een bepaald moment, wanneer hardleerse personen of ondernemingen maar niet gesensibiliseerd geraken, moet de overheid ook ingrijpen om een voorbeeld te stellen. Een voorbeeld daarvan vinden wij in Vlaanderen, dat bevoegd is voor de uitzendsector en een aantal andere arbeidsgerelateerde thematieken. Sinds 2007 bestaat er een actieplan omtrent arbeidsgerelateerde discriminatie, dat tot op heden echter weinig zoden aan de dijk heeft gebracht omdat enkel het sensibilisatieluik de nodige aandacht heeft gekregen.

Belangrijk is ook dat de antidiscriminatiewetgeving de omzetting van een aantal richtlijnen is. In de regelgeving moet de richtlijn altijd conform zijn. In de twee antidiscriminati Richtlijnen van 2000, namelijk de Rasrichtlijn en de Gelijkebehandelingsrichtlijn, staat er duidelijk dat de lidstaten de nodige sancties en rechtsmiddelen ter beschikking moeten stellen om discriminerende handelingen te kunnen bestraffen. Die moeten doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn. Helaas constateren wij dat dit toch niet het geval is; ze zijn noch doeltreffend, noch afschrikkend.

moment du recrutement.

La discrimination est une cause d'infériorisation sur le marché de l'emploi. Le nœud du problème réside dans le fait que notre législation reste lettre morte malgré que notre arsenal réglementaire soit très étendu, parce qu'aucun contrôle n'est prévu en la matière. Cette situation contribue à créer un sentiment d'impunité et, pour les victimes, de découragement. Tout commence par la sensibilisation et l'information mais il s'agit en fin de compte de faire respecter la réglementation. Aujourd'hui, les pouvoirs publics se concentrent surtout sur la prévention et sur la concertation, ce qui est certes positif mais parfois insuffisant.

La Directive européenne de 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique stipule expressément que les États membres doivent mettre en place des sanctions et des moyens juridiques effectifs, proportionnés et dissuasifs, mais cette disposition est malheureusement restée lettre morte. En 2013, la Cour de justice de l'Union européenne a pourtant clairement défini les notions de sanctions 'efficaces' et 'dissuasives'. Les sanctions infligées ne doivent pas se contenter d'avoir une portée symbolique.

Nous craignons que la Belgique ne donne une interprétation erronée de la directive précitée et les statistiques relatives au nombre de plaintes et de signalements semblent nous donner raison: aucun procès-verbal pour discrimination sur le marché du travail n'aurait été établi jusqu'en 2012 et, en fonction des sources, entre 10 et 25 plaintes seulement auraient été reçues pour ce motif.

Les plaintes peuvent être déposées auprès du Centre interfédéral

Het is tevens belangrijk dat de richtlijngever dat niet echt heeft gedefinieerd, maar dat in 2013 het Hof van Justitie toch wel een duidelijke invulling heeft gegeven aan de begrippen “doeltreffend” en “afschrikkend”. Symbolische sancties zijn niet richtlijnconform. Dat betekent dat men effectief sancties moet opleggen die meer dan symbolisch zijn van aard. Als wij kijken naar het aantal veroordelingen in België op basis van discriminatie, denken wij dat er vooral symbolische sancties zijn. Vervolgens moet men de nodige rechtsmiddelen hebben om voor de slachtoffers een zaak aanhangig te maken bij de rechtbank. Wij vrezen dat in België niet de goede interpretatie aan die richtlijn wordt gegeven.

De personen van de inspectiedienst Toezicht op de Sociale Wetten zullen meer uitleg geven omtrent arbeidsgelateerde discriminatie. Zij zijn inderdaad bevoegd om op te treden in arbeidsbetrekkingen op basis van inbreuken op de antiracisme- en de antidiscriminatiewetgeving.

Ik heb even opgezocht hoeveel klachten er binnenkomen aan de hand van de jaarverslagen. Die zijn niet zo duidelijk, maar gelukkig was er wel een parlementaire vraag die werd gesteld door mevrouw Zuhal Demir in 2013, waarvoor dank. Op basis van die parlementaire vraag heb ik toch wel een aantal gegevens kunnen destilleren. De inspectiedienst Toezicht op de Sociale Wetten heeft cijfers tot 2012. Ik heb mij gebaseerd op de parlementaire vraag. Er werden nul processen-verbaal opgesteld. Dat staat uiteraard in schril contrast tot het fenomeen discriminatie op de arbeidsmarkt. Men kan zich daar vragen bij stellen. Men heeft wel een bevoegdheid om op te treden, maar het aantal processen-verbaal en het aantal meldingen liggen zeer laag. Uit de parlementaire vraag bleken er 25 te zijn in 2012, maar uit het jaarverslag blijken er slechts 10 te zijn. Ik ga er dus van uit dat er tussen 10 en de 25 klachten zijn binnengekomen.

Dat kan zowel via het Interfederaal Gelijkekansencentrum waar er een samenwerkingsprotocol is maar de problematiek is ook dezelfde bij de Vlaamse inspectie Werk en Sociale Economie die bevoegd is om in Vlaanderen op te treden rond administratieve discriminatie binnen hun bevoegdheidsdomeinen. Daar zien wij dat er voor 2013 maar 7 meldingen zijn binnengekomen via het digitaal formulier. Daar is ook een probleem van vooral melden, terwijl het aantal meldingen dat binnenkomt bij het Interfederaal Gelijkekansencentrum vooral arbeidsgelateerd is. Verhoudingsgewijs het grootste aantal zijn arbeidsgelateerde meldingen. Blijkbaar sijpelen zij echter niet door tot bij de bevoegde arbeidsinspectie.

Wat wij vragen is dat de aanpak van discriminatie op de arbeidsmarkt een topprioriteit wordt voor de inspectiediensten en dat zij daarvoor een actieplan opstellen met een aantal jaarlijks te behalen minimumdoelstellingen op het vlak van het aantal controles. Vooral bij handhaving is er vooral de bewijslast. Dat is ook de reden waarom er weinig of geen processen-verbaal worden opgesteld. Wij vragen dat de nodige opsporingsinstrumenten worden gegeven aan de inspectiedienst Toezicht op de Sociale Wetten, zoals *mystery shopping* en praktijktests.

Dat is geen nieuws. Ik ben eens gaan kijken in zeer goede databank van de Kamer en de Senaat. Er zijn de afgelopen jaren een aantal

pour l'égalité des chances, mais aussi auprès de l'Inspection flamande Emploi et Économie sociale, qui n'a reçu que sept signalements en 2013, par le biais du formulaire numérique. Les signalements recueillis par le CIEC, principalement liés au travail, ne percolent manifestement pas jusqu'à l'organe compétent, l'inspection du travail.

Nous appelons à faire de la lutte anti-discrimination sur le marché du travail une priorité absolue pour les services d'inspection, grâce à un plan d'action incluant un minimum de contrôles annuels et, au vu du problème que représente la charge de la preuve, l'utilisation d'instruments de détection comme le *mystery shopping* et des tests de situation.

Les questions écrites et orales posées précédemment à la Chambre et au Sénat au sujet des agences d'intérim ayant répondu à une demande discriminatoire d'un employeur ont donné lieu à la CCT conclue par le secteur du travail intérimaire. Lorsqu'elle était ministre du Travail, Joëlle Milquet ne jurait que par les tests de situation menés par la Direction Générale Contrôle des lois sociales, mais il s'est avéré que l'inspection ne pouvait pas intervenir de manière proactive ni se servir des tests de situation et que la charge de la preuve restait problématique. Cependant, les services d'inspection devraient malgré tout pouvoir agir préventivement afin de veiller au respect de la législation.

À la demande de M. Anciaux, la ministre avait ajouté que l'inspection vérifiait effectivement si les techniques particulières de recherche pouvaient être utilisées. L'inspection a-t-elle entre-temps été habilitée à évaluer le contrôle des lois sociales dans la pratique?

Le système du *mystery shopping* peut livrer des résultats probants

schriftelijke en mondelinge vragen geweest in de Kamer en de Senaat, over de problematiek van discriminatie. In 2010 was er in deze commissie voor de Sociale Zaken een vraag van mevrouw Kitir en mevrouw Grosemans naar aanleiding van een reportage waaruit bleek dat 6 op de 8 interimkantoren ingingen op een discriminerende vraag van een klant, een werkgever. Dat was ook de aanleiding voor de cao die achteraf binnen de uitzendsector tot stand is gekomen. De bevoegde minister Milquet stelde dat wij het beter zouden kunnen bestrijden indien de inspectiedienst Toezicht op de Sociale Wetten die praktijktests zou hebben. In 2010 is daar dus sprake van geweest.

Er is opnieuw een vraag gesteld, binnen een ander kader, van mevrouw Demir — dezelfde als over het aantal klachten. Daarop antwoordde de bevoegde minister dat de problematiek de bewijsmoeilijkheid is. De inspectie heeft niet de bevoegdheid om proactief op te treden en kan ook de praktijktest niet gebruiken. Dat was in 2013.

Het komt nog eens voor in 2014. Dat is wel interessant want daar krijgt minister De Coninck een vraag van de heer Bart De Nijn in de Senaat, waarop zij antwoordde dat het alweer gaat om de problematiek van de bewijslast; de inspectie heeft niet de nodige instrumenten om discriminatie op een proactieve wijze op te sporen. Dat zou toch normaal gezien ook wel de taak moeten zijn van een inspectiedienst die zich eigenlijk onderscheidt van een politiedienst. Inspectiediensten zouden normaal gezien preventief moeten optreden zodanig dat zij toch wel de naleving van de wetgeving moeten controleren.

Datzelfde jaar nog, in 2014, antwoordde de minister, ook op een vraag van Bert Anciaux, iets interessants, namelijk dat er inderdaad een probleem is inzake de bewijslast. De bewijslast ontbreekt in die dossiers, maar de minister zei dat er door de inspectiedienst wel wordt nagegaan in welke mate men de bijzondere opsporingstechniek kan gebruiken. Mijn vraag is wat de stand van zaken daaromtrent is in het toezicht op de sociale wetten. Dat was namelijk een belofte van de vorige minister van Werk. Wij vragen dus vooral dat de inspectiedienst de bevoegdheden zou krijgen om het toezicht op de sociale wetten in de praktijk te kunnen toetsen.

Ik ga over naar de meerwaarde van *mystery shopping*, die tot bewijskrachtige resultaten kan leiden, op voorwaarde dat er geen sprake is van het uitlokken van de inbreuk, maar wij gaan uit van een motie van vertrouwen voor onze inspectiediensten: zij beschikken over de nodige expertise om binnen het wettelijke kader te kunnen blijven.

Het belang van een praktijktest ligt in de verschuiving van de bewijslast. Als men feiten aanbrengt, als men kan aantonen dat men het slachtoffer is van een discriminerende handeling, dan kan een rechter — het is niet noodzakelijk, de bodemrechter beslist hierover — de bewijslast verschuiven naar de vermeende dader. Dat kan alleen in het kader van de antidiscriminatiwet. Het kan niet voor de antiracismewet. In het strafrecht geldt uiteraard het algemene rechtsbeginsel van het vermoeden van onschuld. Daar kan de bewijslast niet naar de vermeende dader verschoven worden.

Het is belangrijk om feiten aan te halen. Die kan men maar aanhalen

pour autant qu'il n'y ait pas eu provocation mais nous partons du principe que les services d'inspection connaissent parfaitement le cadre légal. Lors d'un test de situation, il est primordial que la charge de la preuve soit déplacée vers l'auteur. Cela ne peut se faire que dans le cadre de la loi anti-discrimination et non de la loi contre le racisme. En soi, un test de situation ne fournit pas nécessairement une preuve mais il entraîne un glissement de la présomption de discrimination vers le supposé auteur à qui il appartient de prouver son innocence. La Cour constitutionnelle a jugé en 2004 que le test de situation était un instrument valable.

Les techniques du test de situation et du *mystery shopping* ne sont pas nouvelles. En 2013 et 2014, la Chambre des représentants a adopté des lois permettant à l'Autorité des services et marchés financiers (FSMA) et à l'Inspection économique de pratiquer le *mystery shopping*. Si le Conseil d'État n'a formulé aucune objection, c'est parce que cette compétence n'a pas été conférée par arrêté royal mais par le législateur.

via onder andere een praktijktest. Dat blijkt ook uit de parlementaire voorbereidingen voor de antidiscriminatiewet van 2003. Men moet overtuigende feiten aanvoeren. Een praktijktest op zich geeft niet altijd automatisch het bewijs van discriminatie, maar doet wel het vermoeden van discriminatie verschuiven naar de vermeende dader. Die moet dan het bewijs leveren dat hij niet gediscrimineerd heeft. Dat is een omzetting van een verplichting uit Europese richtlijnen. In 2004 heeft het Arbitragehof, nu het Grondwettelijk Hof, aangegeven dat de praktijktest een rechtsgeldig instrument is, vooral omdat de informatie die een slachtoffer nodig heeft bij de vermeende dader ligt.

Ik wil nog twee punten aanhalen.

Ten eerste, de praktijktest en *mystery shopping* zijn geen nieuw gegeven. In de Kamer werden in 2013 en 2014 twee wetten goedgekeurd.

Beide wetten geven aan de FSMA, de Financial Services and Markets Authority, en aan de Economische Inspectie de wettelijke bevoegdheid om aan *mystery shopping* te doen. Een persoon kan zich voordoen als klant om zo de banken te controleren of zij de informatieverplichting rond financiële producten correct uitvoeren ten aanzien van hun klanten. Dat gaat heel ver, bij de Financiële Inspectie staat onder de titel *Mystery Shopping*: "Zich voordoen als potentiële cliënten zonder dat zij hun hoedanigheid van personeelslid moeten aangeven".

De Raad van State heeft daarvan geen punt gemaakt, is daarover niet gevallen, omdat het niet bij koninklijk besluit is bepaald maar door de wetgever. Dat was ook het advies dat de Raad van State gaf bij de twee vorige antidiscriminatie wetten, rond de ontbrekende uitvoeringsbesluiten van de praktijktest. Daar stelde de Raad van State vooral dat men die bevoegdheid niet aan de Koning of aan de uitvoerende macht mag geven maar dat men het legaliteitsbeginsel moet volgen.

01.04 Wouter Van Bellingen: Ik wil nog enkele dingen opmerken.

Wij vragen dat er een evaluatie komt van de antidiscriminatiewet van 2007. Normaal moest dat al gebeurd zijn. Normaal moest dat op 10 december 2012 gebeurd zijn. Wij vragen dit dus zeker en vast mee te nemen in de discussie.

Wij vragen ook positieve acties om de gelijkheid te garanderen. Wij stellen vast dat 7 jaar niet voldoende was om de uitvoeringsbesluiten uit te vaardigen. Dat is toch een belangrijk gegeven. Het sluitstuk ontbreekt.

Wij vragen ook dat er, zoals beloofd is in 2001 en 2009, eindelijk werk gemaakt wordt van een interfederaal actieplan om racisme aan te pakken. Wij vragen dan ook een interministeriële conferentie om dit interfederaal actieplan tegen racisme te ontwikkelen. Tot vandaag, 14 jaar na de belofte, blijft België immers in gebreke.

Waarom vinden wij dat belangrijk? Racisme en vreemdelingenhaat vormen een rechtstreekse schending van de beginselen van vrijheid en democratie, en van de mensenrechten. Wij zijn uiteraard vragende partij dat dit zou worden meegenomen. Bescherming tegen

01.04 Wouter Van Bellingen:

Nous demandons une évaluation de la loi antidiscrimination de 2007, qui aurait déjà dû être effectuée en 2012. En outre, nous insistons pour que des arrêtés d'exécution soient pris pour couronner les actions positives visant à garantir l'égalité. Il faudra également développer le plan d'action interfédéral contre le racisme qui nous avait été promis en 2001 et 2009. À cette fin, une conférence interministérielle devra être instaurée.

En effet, le racisme et la xénophobie constituent une violation directe des principes de liberté et de démocratie ainsi que des droits de l'homme. La protection contre le racisme est un droit universel.

discriminatie is voor ons, en niet alleen voor ons, ook voor de Europese Commissie en voor de VN, een universeel recht.

Wij danken deze commissie dat wij hier aanwezig mogen zijn. De betogen zijn wel iets langer dan gepland, maar ik meen dat de informatie die hier gegeven wordt interessant kan zijn. Ik hoop ook dat dit Parlement samen met de andere parlementen tot een goed initiatief komt dat antidiscriminatie aankaart en er werk van maakt voor de komende jaren. Dank u voor uw aandacht.

De **voorzitter**: Bedankt, mijnheer Van Bellingen en mijnheer Lahlali, voor uw uiteenzetting. U hebt uw spreektijd gebruikt voor een bijzonder interessante uiteenzetting.

Dank ook voor het zo goed opvolgen van de werkzaamheden van de Kamer en van de andere parlementen, met de parlementaire vragen die werden gesteld en de duidelijke antwoorden die werden gegeven door de toenmalige ministers. Uw uiteenzetting is in elk geval een heel nuttige bijdrage tot het debat dat wij straks zullen voeren.

Mijnheer Muyldermans, mag ik u vragen om namens Federgon en uw sector uw bevindingen te geven.

01.05 Herwig Muyldermans: Mijnheer de voorzitter, mijne dames en heren, ik wil u bedanken voor de uitnodiging om de visie van Federgon in dit dossier te kunnen aanbrengen. Ik heb ondertussen een carrière van 35 jaar op de arbeidsmarkt en ik durf zeggen dat het discriminatiedossier een van de moeilijkste dossiers is die ik heb mogen behandelen.

De basisvisie van Federgon is dat er geen plaats is voor discriminatie in onze maatschappij en op de arbeidsmarkt, maar wij moeten constateren dat discriminatie wijdverspreid is in de maatschappij en op de arbeidsmarkt. Discriminatie op de arbeidsmarkt is het gevolg van discriminatie in de maatschappij en wij kennen discriminaties op vele vlakken: op basis van geslacht, van leeftijd, van afkomst en van taal. Deze discriminatie begint reeds op school, want in de scholen wordt reeds veel gediscrimineerd.

Zoeken naar een oplossing is mijns inziens een opdracht van iedereen en iedereen is wat mij betreft de overheid, federaal en regionaal; de werkgevers en de werknemers in de bedrijven; de vakorganisaties; het Minderhedenforum, het centrum van de heer Van Bellingen; het Interfederaal Gelijkekansencentrum, dat wij vanmiddag mogen ontmoeten. Onze oproep is om dit samen heel grondig te bekijken, andermaal, want wij hebben dit in het verleden reeds gedaan. Wij moeten hierop verder inzetten en moeten een sereen debat hebben, maar een debat zonder oogkleppen, dat is heel belangrijk.

Dan kom ik aan het slechte nieuws.

Il y a une mauvaise nouvelle. Différentes études ont été élaborées. Il y a l'étude du Minderhedenforum. Il y a l'étude de IDEA sur le secteur des titres-services de juin 2010. On remarque que des dizaines de milliers de clients ont un problème avec des personnes plus âgées, ou des hommes dans le cadre des titres-services, ou des allochtones.

Nous espérons que la Chambre s'y emploiera en collaboration avec les autres Parlements.

Le **président**: La parole est à M. Muyldermans de Federgon.

01.05 Herwig Muyldermans: Pour la fédération des prestataires de services RH, toute discrimination est exclue que ce soit dans la société ou sur le marché du travail. Les discriminations apparaissent néanmoins dans de nombreux domaines: sexe, âge, origine, langue et elles se manifestent souvent dès l'école.

L'éradication des discriminations est une mission dont l'accomplissement incombe à tout le monde: l'État, les employeurs et les travailleurs, le *Minderhedenforum* et le Centre interfédéral pour l'égalité des chances (CIEC). Le débat sur la question doit être mené dans la sérénité et sans œillères.

Uit verscheidene studies blijkt dat klanten een probleem hebben met ouderen, met mannen – in de dienstenchequesector – en met allochtonen.

We nemen even deze zuivere studie die al bekend is sinds 2010. Wat zien wij? In België wil 10 % discrimineren op basis van leeftijd, 20 % op basis van geslacht – mannen kunnen niet kuisen en strijken, ik kan kuisen en strijken – en 15 % op basis van afkomst.

Men ziet zelfs heel duidelijke regionale verschillen. Brussel wil niet discrimineren op basis van afkomst, Vlaanderen wel en Wallonië wil discrimineren op basis van het geslacht. In Wallonië denken meer mensen dat mannen niet kunnen kuisen.

Het basisprobleem, ik zal dit altijd blijven herhalen, zit bij de klant. De klant discrimineert.

Ik ga er enkele cijfers tegenaan gooien. Er zijn 900 000 klanten. Als wij deze cijfers extrapoleren, zijn er 145 000 klanten die willen discrimineren op basis van afkomst, 180 000 op basis van geslacht en 90 000 klanten willen geen oudere huishoudhulp.

Dat is het eerste slechte nieuws.

Het tweede slechte nieuws is de studie van het Minderhedenforum, die duidelijk aantoont dat twee derde of drie vijfde van de bedrijven de fout ingaat als zij een discriminerende aanvraag binnenkrijgen.

Wat is het goede nieuws? Dat zijn de cijfers van tewerkstelling van vreemdelingen in de dienstenchequesector. In totaal is slechts 71 % van de huishoudhulpen Belg, 20 % heeft een EU-27-nationaliteit en 8 % heeft een nationaliteit buiten de EU-27.

Ook hier zijn wij verschillen.

En Wallonie, il y a plus de Belges qui sont au travail. À Bruxelles, il y a 21 % d'alloctones non européens.

Vlaanderen volgt ongeveer het gemiddelde. Dat betekent dat er 12 300 niet-EU-werknemers zijn in de sector en een 30 000-tal niet-Belgen maar wel uit de EU.

Het andere goede nieuws is dat de dienstenchequesector één groot knelpuntberoep is, want wij vinden nagenoeg geen mensen. De bedrijven hebben er in elk geval belang bij om niet te discrimineren. Zij hebben er belang bij om aan te werven. Daarbij wens ik het volgende aan te brengen. Het dossier waar wij hier mee te maken hebben, is geen probleem van discriminatie bij aanwerving, maar een probleem van discriminatie ten aanzien van de klant. Die personen worden allemaal aangeworven en wij vinden wel werk, ook voor de alloctonen, omdat het om knelpuntberoepen gaat. Als dat niet het geval zou zijn, dan hadden we te maken met een andere situatie.

De oplossing dient zich aan op twee niveaus. Het gaat om een deel van de oplossing, want ik heb geleerd dat wij nooit een volledige oplossing zullen vinden.

Een eerste deel van de oplossing is de aanpak van het probleem bij de bron, bij de ultieme klant. Dat is volgens mij in eerste instantie een taak van de overheid. Laat mij het even provocerend aanbrengen.

Il ressort de cette étude de 2010 que 10 % des Belges sont enclins à formuler des exigences discriminatoires sur la base de l'âge, 20 % sur la base du sexe et 15 % sur la base de l'origine du travailleur. Si des différences régionales significatives sont à observer, le nœud du problème est toujours le même: c'est le client qui pratique une discrimination à l'égard d'un travailleur. L'étude du Forum des minorités (*Minderhedenforum*) démontre clairement que deux tiers ou trois cinquièmes des entreprises donnent suite à une demande discriminatoire.

In Wallonië zijn er meer Belgische werknemers. In Brussel zijn er 21 procent niet-Europese werknemers.

En Flandre, le secteur emploie 30 000 travailleurs provenant d'un autre État membre de l'Union européenne et 12 300 travailleurs issus d'un pays hors UE.

Le secteur des titres-services constitue en réalité un seul grand métier en pénurie étant donné le manque permanent de travailleurs. Les entreprises de ce secteur n'ont dès lors aucun intérêt à adopter une attitude discriminatoire à l'embauche. Le problème se situe clairement du côté des clients. Nous devons nous concentrer sur cet aspect si nous voulons lutter contre le problème de la discrimination à l'embauche. Pourquoi les autorités publiques ne lanceraient-elles pas une campagne à grande échelle autour

Waarom is de overheid of een of andere organisatie nog nooit met een campagne begonnen in de genre van 'discrimineren is dom', bijvoorbeeld op borden langs de autosnelwegen? Discrimineren is dom: ik kan daar een hele reeks argumenten rond bouwen.

Het probleem bij het dienstenchequebedrijf is een probleem voor de sectorfederaties, dus voor de bedrijven zelf, en ook voor de overheid, dus voor beide. Ik geloof heel sterk in een sectorale aanpak. In het verleden hebben wij in de uitzendbedrijven immers bewezen dat wij daar resultaten behalen. Ik ben dan ook heel fier dat uit de voorliggende studie blijkt dat de uitzendbedrijven de beste, of negatief gezegd de minst slechte, resultaten haalt.

Ik durf te stellen dat dit het gevolg is van een jarenlange aanpak van Federgon en haar leden. Ik geloof dus heel sterk in een sectorale aanpak van sensibilisering, maar ook van sanctionering.

Daarnaast is het een taak van de overheid. Waar komt het hier in feite op aan? De consulent die een discriminerende vraag binnenkrijgt, moet worden ingepompt – want een mens is zwak – dat hij of zij op die vraag antwoordt dat ze hierop niet kunnen ingaan en dat ze screenen op basis van ervaring en kwaliteit, niet op basis van afkomst.

Een zinnetje dat in de studie van het Minderhedenforum terug te vinden is, is de variante "Dat gaat niet lukken. Wij voeren een antidiscriminatiebeleid. Het gaat om het poetsen". Dat moet worden ingepompt bij die consulenten. Als ze beginnen te twijfelen, gaan ze mee met de discriminerende aanvraag.

Wat hebben wij gedaan ten opzichte van de uitzendsector?

Au début des années 90, nous avons prévu dans le code de Federgon l'interdiction de discrimination. En 1996, et non pas en 2011, nous avons conclu une convention collective de travail au sein de notre commission paritaire qui prévoit que l'on doit prendre des mesures en ce qui concerne la prévention et la discrimination. Ce n'est qu'en 2011 que nous avons adapté cette convention.

Binnen Federgon hebben wij voorzien in een heel systeem waardoor discriminatie moet worden tegengegaan. De zwakke consulent die een discriminerende vraag krijgt, moet van dat dossier weggehaald worden. Dat doen wij in de uitzendsector. Vandaar dat er aanspreekpunten zijn in de bedrijven, die dergelijke dossiers behandelen. Wij hebben enkele schandalige dossiers gehad in het verleden. Had toen het uitzendbedrijf contact opgenomen met de algemeen directeur van het bedrijf, en gezegd: u wilt toch uw naam niet hebben op de eerste pagina van *Het Laatste Nieuws*, dan had die aan zijn medewerkers gezegd dat ze niet mogen discrimineren. Er zijn enkele zware dossiers geweest enkele jaren geleden. Achteraf is dat natuurlijk heel slecht voor het imago. Weghalen bij die consulent dus. Doorgedreven vorming naar de consulenten toe is nodig. Die twee zinnetjes moeten in een reflex uitkomen. Federgon en onze bedrijven geven vormingen.

Ik kom tot mijn opmerkingen over *mystery calling*, voorzitter, want

d'un message central tel que "les discriminations, c'est idiot", par analogie avec les campagnes de sensibilisation axées sur la sécurité routière? Le secteur peut lui-même apporter sa pierre à l'édifice. Il a déjà obtenu des résultats sur ce plan dans le passé. L'étude montre en effet que les entreprises de travail intérimaire obtiennent les scores les moins mauvais. Il s'agit de l'aboutissement d'une approche résolue de Federgon, fondée sur la sensibilisation et sur des sanctions.

Le conseiller qui reçoit une requête discriminatoire doit se contenter de répondre qu'il lui est impossible d'y accéder et que les travailleurs sont sélectionnés sur la base de leur expérience et de leur qualité et non pas de leur origine. Le message à inculquer aux conseillers est 'qu'il s'agit de nettoyer'! L'ébauche d'un doute chez le conseiller signifie qu'il tolère le discours discriminatoire.

Sinds de jaren '90 verbood onze gedragscode elke vorm van discriminatie. In 1996 hebben we een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten die het nemen van maatregelen in dat verband verplicht stelde. Die cao werd in 2011 herzien.

Federgon a mis en place une procédure anti-discrimatoire. Dans les entreprises de travail intérimaire, les dossiers délicats sont retirés aux consultants et traités par des points de contact. Dans le passé, plusieurs dossiers scandaleux de ce type ont hélas terni l'image du secteur. Il reste bien entendu également indispensable d'organiser des sessions de formation pour les consultants.

Federgon a mis au point un système d'appels mystère. Nous allons évaluer la possibilité d'élargir cette technique à nos

daarvoor hebt u ons onder andere gevraagd. Wij hebben in het kader van zelfregulering een systeem van *mystery calling* voor uitzendbedrijven. Nu zullen we nagaan of we dat uitbreiden naar onze leden-dienstchequebedrijven die geen uitzendbedrijf hebben. Tweejaarlijks organiseert een gespecialiseerd bedrijf – wij starten een dergelijke campagne over enkele maanden opnieuw op – *mystery calling* naar onze leden. De resultaten zijn goed, maar niet goed genoeg. Men gaat nog altijd in de fout, te vaak, maar de resultaten zijn wel beter dan dewelke blijken uit de cijfers van het Minderhedenforum. We komen uit op 25 % dat aan de telefoon toegeeft aan een vraag tot discriminatie.

Wat doet Federgon vervolgens? Het betreffende bedrijf moet een actieplan opstellen, uitvoeren en opsturen naar Federgon, waarvan het lid is. Dat is een zaak van zelfregulering. Wij hebben uiteraard geen enkel juridisch probleem met dergelijke *mystery calling*, want de leden hebben dat zelf beslist. Het is op basis van de wil van de leden dat die praktijk zonder problemen op juridisch vlak kan doorgevoerd worden. Indien een bedrijf in de fout blijft gaan, verliest het bedrijf zijn kwaliteitslabel van Federgon, waar alle uitzendbedrijven zo prat op gaan.

Alle uitzendbedrijven in Federgon hebben, of proberen een kwaliteitslabel te verwerven en zij verliezen dat indien zij een derde maal negatieve cijfers halen in het kader van de *mystery calling*.

Naast de actie van Federgon en de acties van het vormingsfonds van de sector – u hebt daar die mooie speelkaarten gekregen – is er geen excuus voor de klanten dat zij per se een Nederlandstalige huishoudhulp moeten hebben. Zij kunnen die kaarten daar leggen. Wij zijn met dat experiment gestart. Dit wordt aan de klanten gegeven. Zelfs de huishoudhulpverleners reageren heel positief, omdat zij tegelijkertijd bijleren. Ik geef het voorbeeld van de kaart *repasser*, strijken en zij zien een strijklank.

In 2010, na de negatieve resultaten van de IDEA-studie, heb ik contact opgenomen met het Centrum voor Gelijke Kansen en Racismebestrijding. Wij hebben toen opleidingen ontwikkeld voor de consulenten in de dienstenchequesector.

Naast zelfregulering, waar ik heel sterk in geloof, is er een taak voor de overheid. Ik denk dan aan de Sociale Inspectie. Ik twijfel zelfs of ook de Economische Inspectie niet bevoegd is, want het gaat niet over een discriminatie bij aanwerving. Ik ben echter onvoldoende jurist om daarop een antwoord te geven.

Mijn oproep aan iedereen is om samen te zitten en oplossingen te zoeken. Laten we vooral ook heel praktische oplossingen zoeken. Het basisprobleem zit bij de klant. Wij zijn de intermediären en wij moeten de wetgeving uiteraard toepassen. Laten we met alle betrokken partijen met een groot actieplan komen.

Ik dank u, mijnheer de voorzitter. Je vous remercie, Madames et Messieurs.

De **voorzitter**: Mijnheer Muyldermans, ik dank u voor uw betoog. Ik dank u ook voor de toelichting bij het systeem dat u met de uitzendsector hebt ontwikkeld. Blijkbaar is dat nog niet van toepassing

membres disposant exclusivement d'une entreprise de titres-services et non d'une société d'intérim. Tous les deux ans, une entreprise spécialisée met sur pied une campagne d'appels mystère auprès de nos membres. Les résultats sont jusqu'à présent raisonnables, mais il existe encore une marge d'amélioration. Le taux de membres répondant favorablement à une demande discriminatoire au téléphone atteint environ 25 %.

Federgon ne rencontre bien sûr aucun problème juridique relatif à ces pratiques d'appels mystère étant donné que les membres ont eux-mêmes décidé de s'y soumettre. Les membres fautifs doivent élaborer un plan d'action et le transmettre à Federgon. Toute entreprise obtenant à trois reprises un mauvais rapport dans le cadre des appels mystère perd son label de qualité Federgon.

Le système pratique des cartes à jouer constitue en tout état de cause un pas dans la bonne direction. Les clients désirant absolument une aide ménagère néerlandophone n'ont ainsi plus d'excuse.

Je voudrais demander à l'ensemble des acteurs de rechercher ensemble des solutions pratiques et d'élaborer un plan d'action à grande échelle. Nous devons comprendre que le client se situe à la base du problème.

Le **président**: La parole est à M. Philippe Vanden Broeck, du Service d'information et de

op de dienstenchequebedrijven. Ik dank u ook voor het feit dat u een appel doet aan de sector en alle actoren die hierbij betrokken zijn.

Collega's, ik stel voor om het woord te geven aan de heer Philippe Vanden Broeck. Hij werkt in het SIOD, de overkoepelende dienst van de inspectiediensten. Wij horen graag van hem in welke mate er wordt opgetreden en hoe de discriminatie concreet wordt aangepakt.

01.06 Philippe Vanden Broeck: Mijnheer de voorzitter, dames en heren, dank u voor de uitnodiging. Het is voor ons een uitgelezen moment om even toe te lichten waar wij al jaren lang mee sukkelen. Wij hameren er al jaren op dat wij vele moeilijkheden hebben in verband met discriminatie.

De tekst zal via het secretariaat ter beschikking zijn. Ik zal het niet hebben over de wetgeving. Die is voldoende bekend. Er bestaan voldoende instrumenten. Nu is het een kwestie om ze beter – het woord is al gevallen – te handhaven.

De inspectie heeft natuurlijk niet zo veel middelen voor handhaving noch om een mentaliteitswijziging bij het publiek te bewerkstelligen. Wel hebben we deels kunnen helpen bij de mentaliteitswijziging bij werkgevers, bij dienstenchequebedrijven, en dergelijke.

Hoe gaat het er in de praktijk aan toe bij de Inspectiedienst. Ik vertegenwoordig SIOD, de Sociale Inlichtings- en Opsporingsdienst. Die houdt zich eigenlijk niet bezig met discriminatie, wel met sociale fraude. Tegelijkertijd ben ik vertegenwoordiger van Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten, de generieke federale inspectiedienst die zich bezighoudt met arbeidsinspectie in de Sociale Zekerheid. Ik zit dus op verschillende paarden tegelijk.

Op federaal vlak is de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten als enige belast met de handhaving van de federale antidiscriminatiewetten. Wij houden ook toezicht op de cao's van de NAR en op de sectorale cao's. Er zijn er enkele genoemd. De cao van de uitzendsector is bijvoorbeeld een zeer goede cao. Wij stellen vast dat sinds die cao er is, er heel wat minder meldingen zijn.

Er zijn ook cijfers genoemd. Daar zal ik straks op inspelen. Eerst wil ik een woordje zeggen over de organisatie van de inspectie en over onze aanpak.

U weet het misschien, of niet, maar in de discriminatiewetten zien wij daar eigenlijk niet zo veel specifieke vormen van discriminatie in vermeld staan. Er staan er wel enkele in, die strafrechtelijk bestraft kunnen worden, maar die zijn tamelijk nauw omschreven. Ik zal een voorbeeld aanhalen, zodat u het onmiddellijk zult begrijpen.

Zowel in de genderwet, over de discriminatie tussen mannen en vrouwen, als in de algemene discriminatiewet, kan men pas spreken over strafbare feiten wanneer wij zwart op wit hebben kunnen bewijzen dat er een misdrijf heeft plaatsgevonden waarbij is vastgesteld dat er werd aangezet tot discriminatie. "Aanzetten tot" betekent in die context, waarbij verwezen wordt naar de artikelen van het Strafwetboek, dat er een zekere publiciteit, een zekere openbaarmaking, geweest moet zijn.

recherche sociale (SIRS).

01.06 Philippe Vanden Broeck: Je m'abstiendrai d'évoquer la législation qui est en effet suffisamment connue. Il importe évidemment d'en assurer le respect et de déployer les outils indispensables à cet effet.

Je représente le Service d'information et de recherche sociale (SIRS) qui ne gère pas des questions de discrimination, mais plutôt de fraude sociale. Je représente également la Direction Générale Contrôle des lois sociales, le service d'inspection fédéral qui procède à des inspections du travail dans le secteur de la sécurité sociale et qui est l'unique institution chargée de veiller au respect des lois anti-discrimination fédérales.

Les formes de discrimination mentionnées dans les lois anti-discriminations ne sont en réalité pas très nombreuses. Que ce soit dans la loi sur l'égalité des sexes, qui règle la discrimination entre hommes et femmes, ou dans la loi générale anti-discrimination, les faits commis ne peuvent être qualifiés de punissables que s'il est possible d'apporter la preuve concrète de l'infraction commise qui a permis d'établir l'incitation ou l'injonction de discriminer. Dans ce contexte, où la loi renvoie à des articles du Code pénal, la notion d'"inciter à" signifie que les faits ont fait l'objet d'une certaine publicité.

Le SIRS doit effectivement prouver qu'il y a incitation à la discrimination. Contrairement à ce qui est prévu pour la plupart des infractions au droit du travail, il faut prouver l'intention délictueuse. C'est pourquoi il ne faut pas seulement examiner les

Het typische voorbeeld van “aanzetten tot” is een affiche voor aanwervingen langs de autosnelweg met de vermelding “geen allochtonen.” Een andere incriminatie is “opdracht geven tot.” Maar “opdracht geven tot” is niet hetzelfde als het discrimineren zelf.

Ik speel het nu een klein beetje strafrechtelijk juridisch. Voor ons is er een essentieel verschil. Volgens die twee discriminatiebepalingen kunnen wij het feit van de discriminatie zelf niet doen bestraffen of er een onderzoek naar voeren dat leidt tot bestraffing.

Wij moeten effectief bewijzen dat het gaat om een aanzet tot of een opdracht geven tot discriminatie. In tegenstelling tot de meeste arbeidsrechtelijke inbreuken zijn het niet zomaar inbreuken die op zichzelf voldoende moreel element in zich hebben. In het geval van discriminatie moeten wij een bijzonder opzet bewijzen. Wij moeten bewijzen dat het echt de bedoeling was om via de publiciteit mensen effectief te lokken en aan te zetten tot discriminatie.

De antiracismewet, die ook antidiscriminatiebepalingen bevat, heeft dezelfde incriminaties, maar hierbij is het louter feit van het discrimineren wel strafbaar op zich, wanneer het vooral gaat om discriminatie op grond van de etnische afkomst, nationaliteit enzovoort. Ook daar moeten wij echter rekening houden met het bijzonder opzet, dat is vereist. Het is niet zomaar het feit op zich. Wij moeten echt aantonen dat er strafrechtelijk gezien echt sprake is van een bedoeling enzovoort.

Vandaar moeten wij in de wet niet alleen naar de strafbepalingen kijken, want de discriminatiewet is heel complex en heeft destijds heel wat andere instrumenten in het leven geroepen, die de bedoeling hadden om de slachtoffers van de discriminatie te helpen om het euvel en nadeel weg te nemen, vooral op burgerrechtelijk vlak. In de wetgeving zijn er in het kader van een burgerlijke procedure heel wat mogelijkheden gecreëerd waarop een burgerlijk rechter kan terugvallen om het leed en onheil weg te nemen of maatregelen te nemen.

Ik noem maar enkele maatregelen. Hij kan de nietigheid van clausules in een contract bevelen, een schadevergoeding uitspreken, een bevel tot staking uitspreken – wat zeer efficiënt kan zijn, maar bij mijn weten bijna nooit gebeurt –, een dwangsom opleggen – idem –, maatregelen tot openbaarmaking bevelen. Het verbod op represailles, dat in de wet werd ingebouwd, is ook heel belangrijk: als iemand wordt ontslagen wegens zijn betrokkenheid bij zo’n onderzoek – en hij zich heeft gemeld als slachtoffer – kunnen heel wat maatregelen in zijn belang worden genomen, zoals een ontslagverbod, een ontslagvergoeding enzovoort. Er is ook het principe van de verschuiving van de bewijslast. Dat heeft allemaal betrekking op het burgerrechtelijk vlak.

De inspectie heeft de materie in 2007 bekeken om haar aanpak te bepalen. Wij zaten al een beetje op de grenzen van onze strafrechtelijke bevoegdheid wegens de beperkte incriminaties. Daarbovenop kwamen de enorme bewijsproblemen: hoe kan men het opzet bewijzen. Een ander aspect was de vraag of wij met onze aanpak het doel van de wet zouden bereiken, wetende dat de wetgever heel wat nadruk heeft gelegd op middelen, die correctief zijn, maar wel burgerlijk van aard. Wij zijn dan gaan onderhandelen

dispositions pénales de la loi anti-discrimination.

La loi anti-discrimination est très complexe et a donné lieu à toute une série d’autres instruments, surtout pour aider les victimes. Les possibilités sont très nombreuses en matière civile. Le tribunal civil peut annuler un contrat, accorder une indemnisation, rendre une injonction de cessation, ordonner la publicité, infliger une astreinte, prononcer une interdiction de licenciement ou accorder une indemnité de licenciement. Le principe du renversement de la charge de la preuve est également d’application dans la procédure civile.

Le SIRS a examiné ces questions en 2007 pour définir son approche. La limitation des incriminations réduit à l’extrême notre compétence pénale et la question de la preuve constitue un énorme problème. Comment prouver une intention? Comment pouvons-nous atteindre l’objectif de la loi?

C’est la raison pour laquelle nous sommes allés négocier avec d’autres organismes. Il s’en est suivi en 2010 un accord de coopération avec l’Inspection Contrôle des lois sociales et le Centre interfédéral pour l’égalité des chances et, en 2014, avec l’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes. Nous partageons notre expertise pour pouvoir enquêter efficacement. Comme le seuil à franchir pour déposer une plainte auprès du SIRS est particulièrement haut, rares sont les postulants éconduits qui s’adressent à nous. En raison de son fonctionnement, de ses facilités et de son accessibilité, le Centre pour l’égalité des chances a beaucoup plus d’impact et reçoit donc davantage de signalements.

Nous avons convenu avec ces autres organismes qu’ils nous transmettraient leurs plaintes après les avoir examinées

en praten met een paar partners, die wij ook hebben gevonden.

Dat heeft geleid tot een samenwerkingsakkoord tussen de inspectiedienst Toezicht op de Sociale Wetten en destijds het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, dat nu het Interfederaal Gelijkekansencentrum heet. Wij hebben ook een ander samenwerkingsprotocol gesloten met het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. Het eerste akkoord kwam er in 2010 en het tweede in 2014. De bedoeling van dat samenwerkingsprotocol was om samen expertise te delen en hen toe te laten ons de expertise uit hun dagelijkse praktijk aan te reiken, om effectief onderzoeken te kunnen voeren.

Dat is de kennisdeling. Een ander aspect was echter nog belangrijker. De drempel voor het indienen van meldingen en klachten bij de inspectie ligt namelijk erg hoog. Wij krijgen zeer weinig klachten van de buitenwereld, van werknemers en van potentiële sollicitanten. Dat komt waarschijnlijk deels ook door onwetendheid. Door zijn werking, faciliteiten, kennis en bereikbaarheid heeft het Interfederaal Gelijkekansencentrum daarentegen heel wat meer impact en krijgt het veel meer meldingen en klachten.

In het samenwerkingsprotocol werd afgesproken dat het Interfederaal Gelijkekansencentrum en het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen hun klachten zoveel mogelijk aan ons zouden doorspelen, nadat zij ze zelf eerst grondig hebben ontleed en zijn nagegaan of deze gefundeerd zijn en qua bewijskracht voldoende elementen bevatten. Zij zouden daarna de dossiers aan ons kunnen doorspelen, wat vanaf die periode ook is gebeurd.

De bedoeling van die klachtenbehandeling met ondersteuning door de twee genoemde belangrijke centra was niet in de eerste plaats om te sanctioneren. Ik hoor hier immers het woord handhaving. Ik moet daarbij echt een uitzondering maken, want mensen strafrechtelijk tegen de muur kwakken, vervolgingen aanbevelen en processen-verbaal opstellen, was niet onze bedoeling.

Ik moet even corrigeren. Er is één proces-verbaal opgesteld, omdat de zaak te gortig was. Het ging om een proces-verbaal tegen een onderneming die op directe wijze openlijk discrimineerde.

Ook dat wordt echter in samenspraak met het Interfederaal Gelijkekansencentrum besproken. Er wordt dan nagegaan in welke gevallen welke strategie de beste werkwijze is. Zij bieden dus ook een effectieve ondersteuning aan de dossiers.

Wij hebben binnen onze inspectie specialisten opgeleid. Er zijn dergelijke specialisten in elke regio. Zij hebben een opleiding gekregen, zelfs door het Interfederaal Gelijkekansencentrum, qua methodiek evenals qua gelijkheid van ondervraging en van opsporingsmethodes.

De taak van de inspectie houdt echter op, zodra zij een eindverslag maakt. De bedoeling is dus niet het opstellen van een proces-verbaal maar het maken van een eindverslag, dat zo goed mogelijk gestoffeerd is. Wij hebben een volledige checklist, die inspecteurs bijeen moeten verzamelen, bijna als een soort officiële deurwaarder. Zij moeten de pure feiten vaststellen. Dat verslag wordt aan het

attentivement et après avoir vérifié qu'elles étaient fondées et avaient une force probante, l'objectif premier n'étant pas de sanctionner ni de poursuivre pénalement. Du reste, un seul PV a jusqu'ici été établi à l'encontre d'une entreprise qui se livrait directement et ouvertement à de la discrimination. Notre intention est de définir une stratégie et une méthode de travail communes pour ces dossiers.

Nous avons formé des spécialistes au sein du SIRS afin d'uniformiser les méthodes d'interrogatoire et de recherche. Le SIRS établit pour chaque dossier un rapport final décrivant les faits bruts. Ce rapport est ensuite transmis au Centre et à l'Institut. Il reste alors au Centre à évaluer la force probante des faits et à définir une stratégie.

Le Centre peut organiser une médiation avec l'auteur de la discrimination et s'il s'agit d'un employeur, celui-ci peut être sollicité. Souvent, les supérieurs hiérarchiques ignorent cependant que des discriminations sont commises à des échelons inférieurs.

La méthode adoptée dans les affaires pénales est différente. Partant des rapports de l'inspection, le Centre s'efforce d'amorcer des procédures et d'élaborer des plans d'action.

Nous ne privilégions pas l'approche pénale en raison des énormes problèmes posés par la présomption d'innocence et la charge de la preuve. Entre 2012 et 2014, le SIOD a traité 61 dossiers de discrimination avec le Centre. Pour le respect de la loi, compte tenu du fait que nous avons convenu de ne pas dresser de procès-verbaux, nous faisons appel au Centre. Pour des raisons d'ordre technique, juridique et pénal, il est en effet extrêmement difficile d'étayer les poursuites. Il

Interfederaal Gelijkekansencentrum alsook aan het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen bezorgd. Met dat verslag kan het in samenspraak met zijn juridische dienst nagaan wat de waarde is, waar de bewijskracht van de elementen zit, wat het kan doen en wat de strategie is.

Die strategie kan verschillende richtingen uitgaan. In veel gevallen kan men inspelen op degene die discrimineert. Men kan bemiddelen. Men kan hem aanspreken en onderhandelen, wat vaak gebeurt, als het om werkgevers gaat. Vaak gebeurt de discriminatie op een lager niveau en heeft de werkgever op het hoogste hiërarchisch niveau er vaak geen weet van en is hij er vaak zelfs niet bij betrokken. De discriminatie komt dan voor op het niveau van een ploegbaas of meester-gast en dat moet bespreekbaar worden gemaakt, wat ook vaak gebeurt. Dat blijft onder de radar. Het is niet zichtbaar. Men ziet dat ook niet in de pers verschijnen.

Ik geef een voorbeeld van een zaak waarop wij, samen met het Interfederaal Gelijkekansencentrum, drie maanden een inspecteur hebben laten werken. Hij heeft in de ondernemingsraad, met de vakbonden, en systematisch elke maand in een werkgroep vergaderd om in een zeer grote onderneming te bekomen dat een gebedsruimte ingericht zou worden, met het akkoord en het respect van iedereen. Het ging om een discriminatie binnen de arbeidsrelatie. Het probleem werd binnen de ondernemingsraad geblokkeerd. Die onderhandelingen zijn gebeurd met het Interfederaal Gelijkekansencentrum.

In strafzaken wordt een heel andere aanpak gehanteerd dan in een gewone burgerrechtelijke benadering, die inhoudt dat het Interfederaal Gelijkekansencentrum in de eerste plaats probeert iets te doen op basis van de verslagen van de inspectie. Dat gebeurt vaak actief en proactief, maar ook reactief. Men probeert de discussie bij een werkgever los te weken. Men probeert procedures in gang te zetten en actieplannen op te stellen.

Wij staan niet voor een strafrechtelijke aanpak, omwille van het vermoeden van onschuld en wegens de bewijslast. Voor ons zijn dat enorm grote problemen. Vandaar wil ik ook een kleine correctie aanbrengen op de gemelde cijfers. Ik heb die nagetrokken. Voor de laatste drie jaar, van 2012 tot vorig jaar, hebben wij met het Interfederaal Gelijkekansencentrum 61 discriminatiedossiers ten gronde behandeld en aangeleverd. Voor de handhaving vallen wij terug op het Centrum, omdat wij de afspraak hebben gemaakt dat wij geen processen-verbaal opstellen, om de technische, juridische en strafrechtelijke reden dat het zeer moeilijk is om de vervolging hard te maken.

U moet ook weten dat de arbeidsauditeurs en parketmagistraten ook nog bereid moeten zijn en overtuigd moeten worden om op bepaalde processen-verbaal in te gaan. Het Interfederaal Gelijkekansencentrum zorgt voor een zeer goede selectie en het onderbouwen van de klachten. Wij behandelen die zo goed mogelijk en verzamelen al het materiaal en de feiten en wij bieden hun die aan.

Het grootste probleem dat wij de laatste jaren vanuit de inspectie ondervonden hebben — en dat blijft maar duren, wat de mensen dus enorm frustrert — is niet zozeer de discriminatie die zich voordoet

faut en outre réussir à trouver des auditeurs du travail et des magistrats du parquet disponibles et à les convaincre de donner suite à certains procès-verbaux.

Le Centre procède à une excellente sélection des dossiers et veille à étayer solidement les plaintes.

Ce n'est pas tant la discrimination dans le cadre des relations de travail qui pose problème, mais bien celle à l'embauche. Ce qui se passe sur le lieu du travail est généralement maîtrisable et ne prend pas de proportions énormes. En général, les employeurs ont une ouverture d'esprit suffisante et les problèmes éventuels se posent à un niveau inférieur. Dans ce cas, le SIRS entame une concertation avec l'entreprise ou demande au CIEC de s'en charger après que nous avons rédigé un rapport établissant tous les faits.

Plus de la moitié des dossiers étaient auparavant liés à des bureaux d'intérim et à des attitudes discriminatoires fondées sur l'origine ethnique ou sur l'orientation sexuelle. Le nombre de plaintes concernant des bureaux de travail intérimaire a dans l'intervalle notablement diminué.

Les problèmes les plus importants se produisent dès lors sur le plan des candidatures, et essentiellement dans le secteur des titres-services. Dans le secteur de l'intérim, on observe une relation triangulaire. Le client est généralement une société avec laquelle il est possible de négocier. Dans le domaine des titres-services, le tiers est cependant un particulier. Il nous est difficile, en tant que service d'inspection, de nous introduire dans la vie privée de personnes individuelles. Nous n'en avons ni la volonté, ni la possibilité. D'autres solutions doivent être trouvées, telles qu'un code de conduite ou une CCT à

tijdens of bij de uitvoering van een arbeidsrelatie. Wat zich op de werkvloer afspeelt is meestal beheersbaar en neemt ook niet zo'n proporties aan. Werkgevers die bijvoorbeeld mensen van andere etnische afkomst in dienst hebben, zijn werkgevers die op zich al ontdekt hebben dat het soms interessant is om die competenties te gebruiken. Dat zijn op zich al werkgevers die voldoende openheid van geest hebben, die openstaan voor die dingen. Desondanks kunnen er zich wrijvingen voordoen op de werkvloer en speelt de discriminatie zich op een lager niveau af. Die zaken zijn gemakkelijker te beheersen door gewoon in dialoog te gaan met die onderneming. In sommige gevallen doen wij dat zelf, in de meeste gevallen laten wij dat over aan het Interfederaal Gelijkekansencentrum nadat wij alle feiten duidelijk op een rijtje in verslaggeving hebben gezet.

Het grootste probleem blijft echter de toegang tot een job, de sollicitatie.

Vroeger werden wij daar vooral in de uitzendsector mee geconfronteerd, meer dan de helft van de dossiers had daar te maken met uitzendkantoren. Een groot deel van die dossiers had te maken met etnische afkomst, mensen die niet aan de bak kwamen vanwege hun afkomst. Later kwam daar voor een stuk de seksuele geaardheid bij. Die situatie is voor de uitzendkantoren echter heel sterk verbeterd, het aantal meldingen en klachten is sterk gedaald.

Het is echter niet omdat er in een onderzoek sprake is van 61 dossiers, dat er maar 61 meldingen zijn. Heel wat gevallen worden gemeld, maar er vindt geen verder onderzoek plaats, omdat in samenspraak met het Centrum beslist wordt dat de inspectie het geval niet hoeft uit te diepen. Waarschijnlijk kunnen die gevallen op een ander niveau worden aangekaart. Soms volstaat het om een dialoog aan te gaan, en in dat geval laten wij die zaak aan het Centrum over.

De grootste problemen doen zich bij sollicitaties voor.

Als ik hoor spreken over dienstencheques, dan komt er een laag bij die het nog moeilijker maakt. In de uitzendarbeid, waar al heel wat verbeterd is, bestaat er een driehoeksverhouding, maar de klant is daar dikwijls een onderneming. Een onderneming is meestal ook een werkgever en daar kan gemakkelijker mee gepraat worden. Dat zijn wij ook gewoon, dat is onze biotoop. Ondernemers zijn voor dergelijke zaken ook meer vatbaar.

In de dienstenchequesector hebben wij echter te maken met particulieren als klant. Een particulier is een individu op zich. Als ons gevraagd zou worden om proactief onderzoek uit te voeren naar particulieren, dan zeg ik vlakaf dat die vraagsteller niet weet wat hij zegt, want dat is *not done*. Er wordt dan immers aan de inspectie gevraagd om binnen te dringen in de private levenssfeer van individuen, en dat willen wij niet. Niet alleen willen wij dat niet, wij kunnen dat ook niet. Dat zeg ik eerlijk als ik hoor hoeveel mensen klant zijn van dienstenchequeondernemingen, nog afgezien van het bewijsprobleem om de betrokken particulieren te ondervragen in hun woonst. Dat is absoluut niet efficiënt en volgens mij is dat ook niet de beste methode.

Daarentegen denk ik dat wij meer kansen hebben als wij bepaalde

l'image de celle qui a été élaborée pour le travail intérimaire. Des conditions de reconnaissance ont été édictées pour le secteur, mais ce levier est trop peu exploité.

Selon le SIRS, les tests pratiques doivent être réalisés de façon très limitée, avec discernement et avec l'encadrement et les garanties nécessaires. De nombreuses possibilités ont déjà été évoquées, mais peu sont envisageables. En ce qui concerne la proposition visant à confier l'inspection à des experts externes, je me pose la question du financement. La Justice est actuellement déjà dans le rouge.

Qui est le plus apte à le faire? D'un point de vue déontologique, mes inspecteurs sont parfaitement encadrés. Cependant, si le Code pénal social règle toutes les situations, il exige que les inspecteurs sociaux s'identifient et fournissent un justificatif avant de procéder à une enquête. La loi concernant les méthodes particulières de recherche (MPR) n'autorise d'exceptions que très rarement, lorsqu'il existe un risque élevé de fraude sociale grave.

Nous sommes demandeurs. Notre administration a déjà préparé une proposition en interne. Nous pouvons la développer plus avant, mais nous attendons l'issue de la discussion politique.

L'obligation de notification peut également aider.

L'introduction d'un test de situation ne peut aller de pair avec l'obligation de mener une recherche proactive en vue d'atteindre des objectifs annuels, car nous n'aboutirions qu'à une chasse aux sorcières. Nous n'y parviendrions pas. Le service d'inspection assure le contrôle du droit de grève, de toutes les CCT et lois du travail, et de la lutte contre la fraude et le dumping social. On ne saurait y ajouter des

acties ondernemen ten aanzien van de dienstenchequebedrijven die op die vraag ingaan. Dat is de te volgen piste. Sommige acties zijn hier al aangehaald. Een gedragscode zou geen slechte zaak zijn. Het goede voorbeeld van de uitzendarbeid kunnen we vernoemen. Die cao moet u maar eens nalezen. Enkele uittreksels ervan heb ik trouwens in mijn tekst opgenomen. De erkenningsvoorwaarde bestaat weliswaar, maar daar wordt te weinig mee gedaan.

Over praktijktests, een *mystery call*, kan ik kort zijn. Wij vragen al tien jaar een of andere vorm van praktijktests. Maar versta mij niet verkeerd. Het ligt niet in de genetische afdruk van de Inspectie van het Toezicht op de Sociale Wetten om heksenjachten te voeren. Zo werkt het niet. Ook inzake de praktijktests zijn wij van oordeel dat die heel beperkt, maar wel oordeelkundig en met de nodige goede omkadering dienen plaats te vinden, als zij worden ingevoerd, ook met de nodige garanties.

Ik kan wel zeggen dat wij in het verleden alle mogelijke pistes al hebben gehoord, uiteraard ook pistes die het nooit gehaald hebben. Zo hoorden wij al het voorstel om de inspectie uit te besteden aan derde partijen, aan experts. Mijn persoonlijke opinie daarbij is de vraag wie dat zal betalen. Wij in ieder geval niet. Zal er budgettair gezien een enveloppe vrijgegeven worden om experts te betalen? Justitie, kan momenteel zelfs zijn eigen tolken niet meer betalen, dus laten wij daar ernstig in zijn.

Wie is het best geschikt om zo iets te doen? Als ik de vraag stel aan mijn inspecteurs, dan hebben zij daarmee geen enkele moeite. Zij zijn deontologisch voor 100 % omkaderd: zij hebben het sociaal Strafwetboek waarin alles geregeld is, zij hebben een gedragscode. Zij moeten alle acties die zij ondernemen – er zijn soms heel wat andere bevoegdheden die nog verder gaan dan een *mystery call* in het sociaal recht, zaken die zij mogen doen in een onderzoek – heel nauwgezet, goed afgemeten en weloverwogen doen, met alle nodige voorzichtigheid en nuances. Hier speelt hetgeen in het sociaal Strafwetboek staat als vereiste, finaliteit, proportionaliteit enzovoort.

Het enige probleem is dat momenteel het sociaal Strafwetboek, dat een beetje de bijbel is voor de sociale inspecteurs, vereist dat die inspecteurs zich bekendmaken, zij moeten zich identificeren en legitimeren, vooraleer zij aan een onderzoek beginnen. In de praktijk schept dat meestal geen probleem.

Overigens, de BOM-wet, de wet houdende bijzondere opsporingsmethodes, die u waarschijnlijk allemaal wel kent, laat in heel beperkte mate bepaalde uitzonderingen toe, maar heel nauwkeurig afgewogen en beperkt. Dat wordt uitzonderlijk gedaan in geval van zware vermoedens van zware sociale fraude.

Verder zijn wij vragende partij, ik heb daarover een idee, wij hebben daarover intern bij de administratie reeds een voorstel voorliggen dat wij misschien kunnen uitwerken, maar wij wachten af wat de politieke discussie daarover brengt.

De invoering van een meldingsplicht zou ook kunnen helpen.

Als u een praktijktest zou willen invoeren, vergeet het om dat te koppelen aan een verplichting om aan proactieve recherche te gaan

milliers de contrôles auprès des entreprises de "titres-services" et de leurs utilisateurs au moyen de *mystery calls*.

Nous proposons de procéder de manière ciblée, en collaboration avec les acteurs existants et d'axer le travail sur les plaintes et les signalements qui existent. Si l'Institut ou le Centre est saisi de plaintes ou reçoit des signalements, nous pouvons les examiner.

La force probante doit être dûment encadrée. Le droit pénal social doit définir des limites et des conditions. En effet, il est essentiel de garantir la sécurité juridique de tous et le bon accompagnement des inspecteurs sociaux. Il ne peut pas non plus y avoir de provocation. En l'occurrence, on ne peut parler de provocation que lorsque l'entreprise de "titres-services" répond effectivement à la demande de l'utilisateur.

Si nous limitons un appel fantôme à une simple demande de renseignements, avant la signature de tout contrat de travail, nous nous trouvons face à un cas de figure tout à fait différent. En effet, cet appel fantôme n'aura aucune force probante particulière, et sera seulement un indice, une orientation ou une présomption qui peuvent éventuellement déclencher une recherche plus ciblée. Nous pourrions alors confronter les intéressés à cette situation et même leur demander de fournir des documents attestant toutes ces candidatures. Si un problème de discrimination est décelé et reconnu, il ne faut pas se contenter de condamner les personnes qui s'en sont rendues coupables, mais essayer de les convaincre, assurer un suivi de la situation et leur demander instamment de changer leur fusil d'épaule. Tirons les leçons du secteur du travail intérimaire. Le Centre peut offrir un soutien et des facilités, et dispenser des for-

doen, om jaarlijkse doelstellingen te bereiken, want dan krijgt men pas een heksenjacht. Wij gaan dat ook niet kunnen waarmaken, dat is onmogelijk. De inspectiedienst staat in voor het toezicht op het stakingsrecht, op alle cao's en alle arbeidswetten en houdt zich bezig met het bestrijden van de sociale fraude en de sociale dumping.

Ik moet u er geen tekening bij maken, als men dat volume bekijkt en men moet dan nog zoveel duizenden controles erbij doen bij dienstenchequebedrijven en hun gebruikers door middel van *mystery calls*, dat kunnen wij gewoon niet. Wij stellen voor om dat heel gericht te doen, in samenspraak met de actoren die er nu reeds zijn, zoals het Centrum, en om dat vooral toe te spitsen op de klachten en de signalen die er reeds zijn. Als er meldingen of klachten zijn, via bijvoorbeeld het Instituut of het Centrum, kunnen wij daarop inpikken.

In verband met de bewijskracht, dat moet goed omkaderd zijn. Er moeten beperkingen en voorwaarden zijn in het sociaal strafrecht. Ik zeg dat in de eerste plaats om te zorgen voor rechtszekerheid voor iedereen, dat is ons axioma, maar ook om de sociale inspecteurs goed te begeleiden, zodat zij weten hoever zij mogen gaan.

Er mag ook geen uitlokking zijn. Ik hoor daarover heel veel spreken de laatste tijd, maar wat betekent dat? Kunt u mij zeggen wanneer het uitlokking betreft en wanneer niet? Wel, dan moet u naar strafrechtsspecialisten gaan en het fenomeen van uitlokking nader bestuderen. Men kan pas spreken van uitlokking wanneer het dienstenchequebedrijf effectief en daadwerkelijk ingaat op het verzoek van de gebruiker. Pas dan is er sprake van een echte uitlokking.

Als wij een *mystery call* beperken tot de gewone informatieve vraag, vooraleer er een overeenkomst tot stand komt – bent u eventueel bereid of is het mogelijk om een beroep te doen op – dan is dat een heel andere situatie. Heeft dit dan een bijzondere bewijskracht? Betekent dit dat de inspectie automatisch alle bewijzen heeft verzameld om te sanctioneren, wat al moeilijk is, of het gerechtelijk bewijs rond te hebben? Neen, dit is een startpunt, een aanwijzing. Het is een tendens of een vermoeden dat is blootgelegd. Dat kan de start zijn van een verder gericht onderzoek. Dan kunnen wij die mensen daarmee confronteren. Wij kunnen zelfs vragen om documenten voor te leggen van al de sollicitaties.

Als op die manier een probleem wordt blootgelegd en toegegeven, dan kan men die mensen niet zomaar veroordelen. Welke rechter gaat die zomaar veroordelen? Met uitzondering van een extreem geval zal men mensen overtuigen, opvolgen, middelen geven en voorzetten geven om hun intenties te wijzigen.

Ze kunnen zich wenden tot de uitzendsector. Het Centrum kan steun bieden, faciliteiten en opleidingen geven. Er zijn mogelijkheden genoeg.

Dat is kort samengevat mijn inbreng in dit debat.

De **voorzitter**: Dank u voor uw uiteenzetting, mijnheer Vanden Broeck, en het beantwoorden van een aantal suggesties in de presentatie van het Minderhedenforum.

mations. Il existe toute une gamme de possibilités.

Le **président**: Je donne la parole à M. Tom Bevers van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en

Sociaal Overleg.

Ik geef het woord aan de heer Tom Bevers.

M. Bevers est conseiller général au sein du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Division de l'étude de l'emploi et du marché du travail. Je pense qu'il est connu pour le monitoring.

Deze monitoring werd gedaan om na te gaan hoe de huidige situatie is, onder meer met betrekking tot discriminatie.

Mijnheer Bevers, u hebt het woord.

01.07 Tom Bevers: Mijnheer de voorzitter, dames en heren, de titel van de hoorzitting vandaag is "De problematiek van discriminatie op de arbeidsmarkt". Als we naar de cijfers kijken, zien we dat onze arbeidsmarkt inderdaad wordt gekenmerkt door relatief grote verschillen.

Als we kijken naar het aandeel mensen met een baan binnen verschillende bevolkingsgroepen – de werkgelegenheidsgraad –, zien we dat alleen het verschil tussen mannen en vrouwen bij ons duidelijk onder het Europees gemiddelde ligt, al doet Denemarken het nog een pak beter.

Het verschil tussen laaggeschoolden en hooggeschoolden is groot bij ons, tien procentpunten groter dan in Luxemburg. Het verschil tussen veertigers en zestigers op de arbeidsmarkt is zelfs gigantisch.

Ook het verschil op basis van nationaliteit is groot. Ik kom daarop terug, want de nationaliteit zegt lang niet alles. Wij moeten ook naar de herkomst kijken. We doen het dus dubbel zo slecht als het EU-gemiddelde en vier keer zo slecht als Luxemburg.

De inwoners van ons land zijn duidelijk niet gelijk voor de arbeidsmarkt. Met andere woorden, de arbeidsmarkt maakt onderscheiden en discrimineert sommige groepen.

Al die groepen die het moeilijk hebben, zijn bovendien niet homogeen. Ik zei al dat de nationaliteit niet het hele verhaal vertelt. Net daarom zijn we in het rapport "Socio-economische monitoring" dat de FOD Werkgelegenheid in 2013 samen met het Gelijkekansencentrum heeft uitgebracht, gaan kijken naar de herkomst.

Die herkomst hebben we statistisch gedefinieerd als de eerste nationaliteit van de ouders. We zien een groot verschil tussen mensen van Belgische origine, met een werkgelegenheidsgraad van 74 %, en mensen van vreemde origine, met als uitschieter de groep van de andere Europeanen – mensen uit Rusland en omgeving –, met een werkzaamheidsgraad van 38 %.

Wij zien ook grote verschillen tussen groepen mensen van vreemde origine en die worden nog groter als we verder zouden opsplitsen naar geslacht, woonplaats of ander kenmerken, zoals we in het rapport doen.

Bovendien moeten we goed in gedachten houden dat al die groepen ook niet evenredig verspreid zijn over de arbeidsmarkt. In de grafiek zien we het aandeel van personen van niet-EU-herkomst per sector.

01.07 Tom Bevers: Des écarts relativement importants caractérisent notre marché de l'emploi. Au regard du taux d'emploi, la différence entre les hommes et les femmes est inférieure à la moyenne européenne mais, par contre, la différence entre les personnes hautement et faiblement scolarisées est supérieure à cette moyenne et l'écart entre quadragénaires et sexagénaires est même encore plus grand. Les différences sur la base de la nationalité sont aussi importantes. Des inégalités existent donc sur le marché de l'emploi et certains groupes sont l'objet de discriminations.

De plus, ces groupes ne sont pas homogènes. La nationalité n'explique pas tout. Lorsqu'on examine l'origine des personnes, c'est-à-dire la première nationalité de leurs parents, on constate une grande différence entre le taux d'emploi des personnes d'origine belge – qui s'élève à 74 % – et celui des personnes d'origine étrangère, avec une aberrance pour le groupe des "autres Européens" – en provenance de la Russie et des pays limitrophes surtout –, dont le taux d'emploi s'élève à 38 %. Par ailleurs, ces groupes ne se répartissent pas proportionnellement sur le marché de l'emploi. Les travailleurs d'origine non européenne sont jusqu'à neuf fois plus nombreux à travailler dans les secteurs de l'horeca et de l'intérim que dans la pétrochimie. Quel secteur opère dès lors des discriminations: celui où les intéressés travaillent ou

We zien dat in de horeca of in de uitzendsector tot negen keer meer mensen van niet EU-herkomst werken dan in de petrochemie.

Dat roept meteen de vraag op welke sector een achtergestelde groep het meest ongelijk behandelt. Is dat de sector waar ze aan de slag zijn, maar niet altijd dezelfde kansen krijgen, of is dat de sector waar de groep niet of nauwelijks binnengeraakt?

Het verhaal van sommige sectoren is bovendien complex. We weten dat uitzendwerk een springplank naar een meer duurzame baan kan zijn. Dat is een springplank waar jongeren van Belgische herkomst meer gebruik van maken dan jongeren van vreemde origine zoals we op de grafiek zien. De rode lijn bovenaan geeft de mensen van Belgische herkomst weer. Mensen van vreemde origine hebben die springplank dan ook op latere leeftijd nog nodig of ze kunnen de sprong naar een vaste baan blijkbaar niet maken zodat de uitzendsector voor hen een soort vangnet wordt of misschien voor sommigen ook een val. Alweer geen zwart-witverhaal.

Deze slide lijkt wel helder. Ze komt uit hetzelfde rapport van de OESO dat de mensen van het Minderhedenforum gebruikt hebben en dat begin vorige maand door de OESO werd gepubliceerd. Deze grafiek geeft verschillen weer in de werkzaamheidsgraad tussen mensen geboren binnen en buiten het land. Wel, dat verschil is alleen groter in Nederland, Zweden en Denemarken. Dat zijn echter landen waar veel meer mensen werken dan hier, waar veel meer mensen aan de slag zijn. Dat verklaart meteen het verschil met de grafiek die we daarstraks gezien hebben. De situatie in absolute termen is dus bij ons een stuk minder gunstig dan daar. In Luxemburg, Hongarije en Slowakije doet wie buiten het land geboren is het zelfs een stuk beter dan de mensen die binnen het land geboren zijn. Opvallende kanttekening daarbij: bij een onderzoek naar racisme en xenofobie bij de bevolking bleek Hongarije enkele jaren geleden het meest vreemdelingsvriendelijke land en Nederland bleek toen het land waar de mensen het minst geneigd zijn tot racisme. Of hoe ook dit verhaal toch wel minder zwart-wit is dan het zou kunnen lijken.

Waar komen al die verschillen vandaan? Natuurlijk – we hebben het vandaag al herhaaldelijk gezien – is er directe discriminatie op de arbeidsmarkt. Sommige werkgevers willen gewoon geen ouderen, sommigen willen geen vrouwen, sommigen willen geen langharigen. Het is al verschillende keren aangetoond dat sommige werkgevers bewust geen mensen van vreemde origine aanwerven. Daar is onderzoek genoeg naar gebeurd. Het onderzoek van het Minderhedenforum dat we vandaag al besproken hebben heeft duidelijk bevestigd dat werkgevers die overigens wel veel mensen van vreemde herkomst tewerkstellen vaak toch ingaan op de vraag van hun klanten om ze dan maar niet naar hen te sturen. De vraag is wel of dat soort discriminatie door de werkgevers bij ons meer zou voorkomen dan in andere landen.

Daar zijn tot nu toe geen aanwijzingen voor. Om misschien nog eens naar de chemie te gaan: zou een bedrijf als, pakweg, BASF bij ons een ander aanwervingsbeleid voeren dan in Duitsland?

Als het niet alleen de werkgever is, werkt het systeem zelf blijkbaar discriminerend en zorgt dat ervoor dat er minder laaggeschoolden, minder ouderen, minder langdurig werklozen en minder mensen van

celui dont ils sont exclus? La réponse doit être nuancée, parce que le travail intérimaire peut souvent offrir un tremplin vers un travail plus durable.

Seuls les Pays-Bas, la Suède et le Danemark affichent une différence plus grande que la Belgique entre le taux d'emploi des personnes nées dans le pays et les personnes nées à l'étranger. Le taux d'emploi dans ces pays est toutefois nettement supérieur au nôtre. En termes absolus, notre situation est donc encore moins favorable.

Comment expliquer ces différences? Il y a évidemment la discrimination directe de la part des employeurs. L'étude du Forum des minorités confirme que les employeurs qui occupent de nombreux travailleurs d'origine étrangère, accèdent néanmoins souvent à la demande de leurs clients de ne pas les leur envoyer.

Dans le cas du phénomène de la discrimination indirecte, il n'est pas possible de désigner un individu comme ayant commis un délit démontrable mais c'est le système en tant que tel qui agit de manière discriminatoire à l'égard des personnes faiblement scolarisées, des travailleurs âgés, des chômeurs de longue durée et des personnes d'origine étrangère.

Des comparaisons s'imposent également en matière d'enseignement étant donné les écarts importants observés sur le plan de la réussite scolaire entre la Flandre et d'autres pays en fonction de l'origine étrangère ou non des élèves. Cette situation ne s'explique pas par des préjugés que véhiculeraient les enseignants flamands: il s'agit d'un phénomène complexe qui vient s'ajouter à d'autres exclusions du marché de l'emploi.

Les recommandations politiques émanant de diverses sources

vreemde origine aan de slag geraken, zonder dat de actoren op de arbeidsmarkt daarvoor noodzakelijk individueel altijd iets fout moeten doen. We noemen dat indirecte discriminatie, maar dat is niet altijd de meest gelukkige term, omdat het niet zomaar mogelijk is om iemand met de vinger te wijzen.

Het is op dat vlak nuttig om te vergelijken met het onderwijs. We zien grote verschillen in onderwijsuitkomst tussen ons land en andere landen, met name in Vlaanderen, grote verschillen tussen leerlingen met en zonder migratieachtergrond. Natuurlijk verklaart dat voor een belangrijk deel ook die verschillen op de arbeidsmarkt waar we het al over gehad hebben. Nu is er ongetwijfeld hier of daar wel een racistische leerkracht, zoals er ook racistische werkgevers zijn. Maar betekent deze grafiek die we hier zien dat de Vlaamse leerkrachten, net zoals de Finse en de Franse, buitenlandse leerlingen sterk discrimineren, terwijl collega's in andere landen, opnieuw: Hongarije, maar ook Australië, buitenlandse leerlingen net zouden voortrekken? Dat zou, al bij al, erg verbazen. We hebben het dus over een complex probleem dat samenhangt met andere achterstandssituaties op onze arbeidsmarkt. Wat mensen van vreemde herkomst betreft, is er duidelijk een samenhang met de achterstand van laaggeschoolden.

Als we kijken naar de beleidsaanbevelingen vanuit drie verschillende bronnen – het monitoringrapport uit 2013 van de FOD en het Gelijkekansencentrum dat overigens in september van dit jaar geactualiseerd zal worden, de rapporten van de OESO of van de Europese Commissie die we vorige maand ontvangen hebben – dan zien we dat die erg sterk gelijklopen en de nadruk leggen op de aanpak van discriminatie, maar ook op gelijke kansen in het onderwijs, het inburgerings- en diversiteitsbeleid en op de noodzaak om onze arbeidsmarkt ook structureel te hervormen.

Als we ten slotte een beetje gedetailleerder naar de aanbevelingen kijken, dan wordt de overlapping tussen de drie rapporten nog duidelijker. Discriminatie moet worden aangepakt, maar niemand gelooft dat de achterstand daarmee volledig uit de wereld zal worden geholpen. Daarom moet de mobiliteit op de arbeidsmarkt vergroten, want waar mensen niet van baan of van sector veranderen, zien we onvoldoende dynamiek en krijgen nieuwkomers geen kansen.

Meer mobiliteit is ook nodig om te vermijden dat wij tot een arbeidsmarkt komen die sterk verdeeld is tussen goede jobs aan de ene kant en slechte jobs aan de andere kant. Zorgen voor meer toegangskansen vraagt om springplanken tot de arbeidsmarkt. Lagere loonkosten voor nieuwkomers op de arbeidsmarkt, vooral de laaggeschoolden onder hen, blijken daarvoor in veel landen de sleutel te zijn. Wij moeten ook aandacht geven aan de genderverschillen binnen migrantengroepen. Om meer werk voor alle groepen die het moeilijk hebben, te creëren, is er een verlaging van de belasting op arbeid noodzakelijk.

Er zijn ook verschillen tussen de aanbevelingen. De OESO pleit voor streefcijfers, zeker bij de overheid, terwijl wij in ons rapport de vrees uitspreken dat quota ertoe zouden kunnen leiden dat bijvoorbeeld in de chemie wel mensen van vreemde herkomst worden aangeworven, maar enkel als onderhoudspersoneel en niet als ingenieur.

Wij verwittigen ten slotte ook voor een doelgroepenbeleid met

autorisées sont fort similaires et mettent l'accent, à côté de la lutte contre les discriminations, sur l'égalité des chances dans l'enseignement, la politique d'intégration civique et la politique de diversité, ainsi que sur la nécessité de réformes structurelle de notre marché de l'emploi. Une étude détaillée des recommandations ne fait que corroborer le chevauchement entre ces trois rapports dans lesquels on plaide notamment en faveur de la mobilité de la main-d'œuvre.

Une plus grande mobilité permet d'éviter une scission trop importante entre les bons et les mauvais emplois. Une diminution des frais salariaux au bénéfice des nouveaux entrants facilite l'accès au marché du travail, une diminution des impôts sur le travail profite aux personnes en difficultés et les différences de genre au sein des groupes de migrants méritent également notre attention.

Si l'OCDE préconise des objectifs chiffrés, nous craignons que l'imposition de quotas ne favorise le recrutement privilégié de personnes d'origine étrangère pour des emplois spécifiques. Par ailleurs, nous souhaitons mettre en garde contre une politique de groupes cibles assortie de mesures spécifiques, alors que nous sommes confrontés à un problème structurel sur notre marché du travail. À Bruxelles, la population d'origine étrangère n'est d'ailleurs pas un groupe cible, mais constitue le marché du travail en tant que tel, ce qui suppose une approche structurelle. Il importe par ailleurs de pérenniser la lutte contre la discrimination et les poursuites en la matière.

specifieke maatregelen als de oplossing. Uit de eerste slide bleek al dat het niet om een doelgroepenprobleem gaat, maar om een structureel probleem op onze arbeidsmarkt. Bovendien is in Brussel twee derde van de bevolking van vreemde origine. Dat is geen doelgroep op de arbeidsmarkt, dat is de Brusselse arbeidsmarkt. Doelgroepmaatregelen zijn dus wellicht niet het juiste antwoord op structurele problemen. Structurele problemen moeten worden opgelost met structurele maatregelen.

Zoals ik al heb gezegd, moet daarbovenop discriminatie natuurlijk blijvend worden bestreden en vervolgd. Wie meer wilt lezen, verwijs ik graag door naar de rapporten, die u via deze slide kunt terugvinden.

De **voorzitter**: Ik dank u voor uw toelichting, mijnheer Bevers.

Collega's, wij hebben vijf interessante sprekers gehoord, met een aantal cijfers en suggesties. Ik stel voor dat wij nu een ronde houden voor uw vragen en suggesties. Daarna krijgt het panel de kans om te antwoorden.

Mevrouw Demir, mag ik bij u beginnen?

01.08 Zuhail Demir (N-VA): Mijnheer de voorzitter, ik wil eerst en vooral de heren, want het zijn toevallig allemaal mannen die over het thema discriminatie komen spreken, bedanken voor hun uitvoerige betogen.

Ik had heel wat vragen. Een deel daarvan is al beantwoord. Ik wil wel even aanstippen dat ik nu 35 jaar ben en dat er al 20 jaar gesproken wordt over discriminatie op de arbeidsmarkt en gezegd wordt dat allochtonen gediscrimineerd worden. Het is een thema dat ik al heel lang volg. Ik vind dat wij er nu wel werk van moeten maken. De tijd van louter spreken over discriminatie is eigenlijk allang voorbij.

Tegelijkertijd wil ik aanstippen dat wij toch voorzichtig moeten zijn en dat wij het probleem van de lage tewerkstellingsgraad van allochtonen niet mogen verengen tot discriminatie. Akkoord, wij moeten als commissie nadenken over een wettelijk kader om directe discriminatie effectief aan te pakken. Die moet inderdaad stoppen. Wij moeten dus kijken met welke middelen wij dat probleem kunnen aanpakken. Maar ik wil tegelijk voorkomen – en ik meen dat Wouter Van Bellingen het daarmee eens zal zijn – dat het probleem verengd wordt tot discriminatie.

Ik ben ervan overtuigd dat er inderdaad discriminatie is op de arbeidsmarkt. Ik vind dat wij dat ook duidelijk mogen zeggen en dat wij ze moeten aanpakken, maar er zijn nog andere problemen.

Zo is de toegang tot de arbeidsmarkt moeilijk voor die groep. Dat heeft te maken met de rigiditeit van de arbeidsmarkt. Ik heb het bijvoorbeeld nooit goed gevonden dat men de proefperiode afgeschaft heeft. Hoe men het draait of keert, zowel bij de allochtonen als bij de werkgevers speelt heel vaak dat onbekend onbemind is. Misschien hebben de werkgevers bepaalde vooroordelen, of misschien zijn zij wat bang: zou ik die wel aanwerven, zal die wel het wel goed vinden met de andere collega's op de werkvloer. Ik vind het dus heel jammer dat de proefperiode afgeschaft is. Ik ben echt van mening dat de proefperiode net kan dienen om die groep, die het moeilijk heeft op de

Le **président**: À présent, les membres de la commission peuvent intervenir à leur tour.

01.08 Zuhail Demir (N-VA): Cela fait des années qu'on débat sur la discrimination des allochtones sur le marché du travail. Il est donc grand temps de prendre enfin ce problème à bras-le-corps. Notre commission doit songer à mettre en place un cadre légal qui permette de combattre efficacement la discrimination directe mais nous devons nous garder de réduire ce vaste problème à une simple question de discrimination quoique les discriminations ne soient pas imaginaires.

Les allochtones sont en outre confrontés à la difficulté d'accéder à notre marché du travail sclérosé. C'est la raison pour laquelle je n'ai jamais considéré que la suppression de la période à l'essai était une bonne chose car les chances des demandeurs d'emploi allochtones qui éprouvent déjà des difficultés sur le marché du travail s'en trouvent encore amoindries.

La Belgique a toléré pendant des années la migration passive de personnes qui ne sont pas venues en Belgique pour y travailler, ce qui a rejailli sur les allochtones considérés comme groupe. Par conséquent, le problème est plus complexe que l'aspect purement

arbeidsmarkt, effectief een kans te geven.

Kortom, er is discriminatie en er is een rigide arbeidsmarkt. Bovendien is er, zoals de OESO vaak in haar rapporten gezegd heeft, het falende migratiebeleid. Wij mogen onze hoofd niet in het zand steken, er is jarenlang een passief migratiebeleid gevoerd, en de passieve migratie van personen die niet naar hier gekomen zijn om te werken, is nefast gebleken voor de groep van allochtonen.

Kortom, ik zie het veeleer als een complex probleem, niet enkel als een probleem van discriminatie.

Het gaat niet alleen om discriminatie. Er is natuurlijk wel discriminatie en die moeten wij ook aanpakken. Ik heb hier heel nuttige zaken gehoord, maar ik heb nog een specifieke vraag voor de heer Vanden Broeck.

Er is sinds 2010 een samenwerkingsakkoord tussen de inspectie en het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding. Ik vond het echter heel vreemd dat u geen pv's opstelt, maar wel het Centrum ondersteunt. Ook als jurist vind ik dat heel bizar. Ik dacht namelijk altijd dat net de inspectie controleert en erop toeziet dat er niet gediscrimineerd wordt. Blijkbaar komen er wel klachten binnen bij het Centrum. Het is ook heel belangrijk dat die binnenkomen en behandeld worden, maar ik begrijp niet dat de inspectie, die toch een belangrijk controleorgaan is en bepaalde bevoegdheden daaromtrent heeft, geen pv's opmaakt als er klachten zijn. Voor mij is dat een knipperlicht.

Kunt u misschien verduidelijken waarom u geen pv's opstelt? Wij hebben verschillende wetten over discriminatie. Als u zegt dat u geen pv's maakt, dan val ik van mijn stoel. Ik meen dat wij in dat geval een groot probleem hebben met de effectieve aanpak van discriminatie. Er is sinds 2010 een samenwerkingsakkoord. Wat zijn de resultaten daarvan? Tot wat heeft het geleid?

01.09 Frédéric Daerden (PS): Monsieur le président, je tiens, tout d'abord, à remercier les différents intervenants. Il est clair que ce thème est important. On a pu constater à travers vos interventions que la discrimination est une réalité. Les différentes formes de discrimination – certains ont, d'ailleurs, davantage mis l'accent sur l'une ou sur l'autre – posent un problème d'inclusion avec des risques de pauvreté engendrés par l'exclusion au travail.

La semaine dernière, nous avons eu des auditions dans le cadre de la lutte contre la pauvreté. Les deux thèmes ont des éléments de rapprochement.

Comment faire? Je n'ai pas entendu de solution miracle dans ces différentes interventions. Même si certains prônent l'autorégulation, je pense que cela ne se règlera pas naturellement mais par des mesures législatives, par des contrôles efficaces et par des sanctions adaptées. Un des intervenants a parlé de sanctions proportionnelles et dissuasives. J'aimerais bien avoir un complément d'information à ce sujet. Comment peut-on définir ces sanctions proportionnelles et dissuasives?

Mon autre question est relative aux tests de situation. Comment

discriminatoire.

Je voudrais poser une question à M. Vanden Broeck du SIRS. Il existe depuis 2010 un accord de coopération entre l'Inspection et le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. En tant que juriste, je m'étonne tout de même que l'Inspection ne dresse aucun PV lorsque des plaintes sont déposées, mais soutienne le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. Je pensais que l'Inspection devait veiller à ce qu'il n'y ait pas de discrimination. Pourquoi ne dresse-t-on pas de PV? Quels résultats a produits l'accord de coopération en question depuis 2010?

01.09 Frédéric Daerden (PS): De verschillende vormen van discriminatie kunnen tot uitsluiting van werk en bijgevolg tot armoede leiden en daarom zijn er wetgevende initiatieven, doelmatige controles en aangepaste sancties nodig.

Ik zou graag nadere toelichting krijgen van de spreker die gewag maakte van proportionele en ontradende sancties. Hoe zou de inspectie de praktijktests kunnen verbeteren, zowel uit een wetgevend als uit een praktisch oogpunt?

l'inspection pourrait-elle mieux les réaliser? Comment pourrait-on faire, tant au niveau législatif qu'au niveau pratique, pour que ces tests de situation soient utiles et probants? Voilà quelques réflexions et questions dans le cadre de ce premier tour.

01.10 Nahima Lanjri (CD&V): Mijnheer de voorzitter, ik wil eerst en vooral de sprekers bedanken voor hun betoog en voor de tijd die zij hebben willen vrijmaken. Straks zullen we ook nog een aantal interessante sprekers horen.

Ik meen dat het reeds is gezegd en ik kan het helaas alleen maar bevestigen: de problematiek van discriminatie bestaat al heel lang. Ik heb zelf ietsje meer ervaring in de politiek dan Zuhal Demir en het probleem sleept ondertussen al zowat dertig jaar aan.

Wat ik vandaag ook vaststel, is dat niemand dat punt nog in twijfel trekt. Ik heb geen enkele spreker horen zeggen dat er geen probleem is van discriminatie. Dat is positief! Niemand wil het wegmoffelen.

Mevrouw Demir, er zijn uiteraard ook soms andere oorzaken en die zullen wij evenmin wegmoffelen. Ik meen dat niemand van ons of van jullie vragende partij is om mensen, die bijvoorbeeld niet bekwaam zijn, te pushen in een bepaalde job. Het gaat hier over de groep die wel degelijk aan de criteria voldoet, onder meer in de dienstensector als poetshulp, maar die wegens de nationaliteit of de afkomst toch nog wordt gediscrimineerd.

Mijn partij vindt ook dat het gedaan moet zijn met enkel analyses maken. Wij moeten ook bekijken welke maatregelen wij al hebben genomen en waarom ze wel of geen effect hebben gehad. Wij moeten vooral ingaan op de lacunes in de wet. Het gaat daarbij onder meer over praktijktesten zoals *mystery calling*. Welke mogelijkheden heeft de inspectie om, in samenwerking met de sector, het nodige te doen?

Mijn partij wil discriminatie uiteraard met klem veroordelen. In een goed antidiscriminatiebeleid zijn preventie en sensibilisering belangrijk. Wij zeggen ook dat dat pas het begin is en zeker niet het eindpunt. Wij weten ook dat een deel van de bevolking en de ondernemers te overtuigen is via sensibilisering en preventie. In dat opzicht wil ik zeggen dat de overheid en het Centrum voor Gelijke Kansen en Racismebestrijding wel al een aantal campagnes hebben opgezet. De heer Muyldermans wees erop dat het de taak is van de overheid om campagnes te voeren. De overheid doet dat ook geregeld. Misschien kan hier nog verder op worden ingezet, naast preventie en bemiddeling.

Bemiddelen is eventueel ook iets wat het Interfederaal Gelijkekansencentrum en de inspectiediensten deels doen, namelijk nagaan of er kan worden geredigeerd. Uiteindelijk zal er echter altijd een sluitstuk moeten zijn, namelijk een handavingsbeleid. Wanneer herhaaldelijk discriminatie gebeurt en wanneer in sommige sectoren het probleem blijft opduiken, kan men niet gewoon blijven waarschuwen. Op een bepaald moment moet er ook een stok achter de deur zijn.

Daarom is het ook onze mening dat de discriminatie moet worden aangepakt. Ik heb vandaag de inspectie ook horen opmerken dat zij

01.10 Nahima Lanjri (CD&V): La question de la discrimination sur le marché de l'emploi persiste depuis près de trente ans déjà. Heureusement, quasi plus personne ne conteste ce fait aujourd'hui. Parfois, certaines raisons expliquent évidemment que des candidats ne trouvent pas d'emploi et notre propos n'est pas de les escamoter. Personne ne demande, par exemple, que des personnes non compétentes soient malgré tout pistonnées pour un emploi spécifique.

Le problème qui nous préoccupe aujourd'hui est celui d'un groupe de personnes qui satisfont réellement à tous les critères requis, notamment pour des travaux d'aide ménagère dans le secteur des services, mais qui sont tout de même l'objet de discriminations sur la base de leur nationalité ou de leur origine.

Pour le CD&V, il ne faut plus se contenter de réaliser des analyses. Il faut se demander quelles mesures ont déjà été prises et pourquoi elles ont été efficaces ou non. Il s'agit surtout de s'attaquer aux lacunes de la loi. Il s'agit notamment d'effectuer des tests de situation comme le *mystery shopping*. Quelles sont les possibilités dont l'inspection dispose pour faire le nécessaire, en coopération avec le secteur?

La prévention et la sensibilisation constituent des éléments importants d'une politique efficace contre la discrimination. Elles pourront assurément convaincre une partie de la population et des entrepreneurs. Les pouvoirs publics et le CECLR ont mis plusieurs campagnes sur pied. Elles pourraient peut-être être accentuées.

onmogelijk overal op het terrein kan gaan. Wij vragen echter wel dat de overheid, dus ook de inspectie, een taak op zich neemt. De problematiek kan niet alleen aan de sector worden overgelaten. Daarom is het goed dat de sector vooral het initiatief neemt, wat ook heeft gewerkt. In de interimsector merken wij op dat vlak hele goede voorbeelden. Ook is het goed dat cao's kunnen worden gesloten. Dat is positief. Het is echter van belang dat ook de overheid ter zake haar rol opneemt en samen met de sector bepaalt waarop zij prioritair moet inzetten. Ook is het belangrijk dat bestraffend wordt opgetreden.

Ik heb nog een aantal vragen. Ik heb daarstraks immers vastgesteld dat wordt verklaard dat er een verschil was tussen aanzetten tot discriminatie, opdracht geven tot discriminatie en het discrimineren zelf. Dat is door de heer Muyldermans aangegeven. Dat klopt, maar, indien ik mij niet vergis, zijn uiteindelijk de drie vormen, ongeacht of het gaat om aanzetten tot, opdracht geven tot of de daad van het discrimineren zelf, strafbaar. In het ene geval wordt de antiracismewet en in het andere geval de antidiscriminatiwet toegepast. Het klopt echter niet dat wij gewoon maar op de discriminatie op zich moeten toekijken en er niets aan moeten doen.

Ik ben het ook eens met de heer Muyldermans, die aangaf dat de overheid forser op de bestaande discriminatie bij grote delen van de bevolking moet inzetten. Niettemin blijf ik van oordeel dat — ik meen zijn uitleg goed te hebben begrepen —, wanneer een interimbedrijf, een dienstenchequeonderneming of eender wie uiteindelijk op een discriminerende vraag van een klant ingaat, het bedrijf ook zelf discrimineert. Daar ligt dus vooral de taak van de dienstenchequeondernemingen en andere bedrijven. Ik wil immers de kwestie ruimer maken dan enkel discriminatie bij dienstenchequeondernemingen. Zelfs indien bij de bevolking vooroordelen en discriminatie aanwezig zijn, is het hoegenaamd verkeerd en *not done* dat een werkgever of een bemiddelaar op een of andere manier op de vraag tot discriminatie ingaat.

Daar kunnen wij wel op inspelen, want als de bedrijven niet zouden hebben willen ingaan op de praktijktest van het Minderhedenforum — omdat zij niet kunnen of omdat zij niet willen — dan was er geen probleem. Nu stelt men vast dat sommige dienstenchequebedrijven wel ingaan op de vraag tot discriminatie. In die zin maken zij zich ook schuldig aan discriminatie. Ik vind het ook een opdracht van de sector om die discriminatie en de vooroordelen mee te bestrijden.

Ik zou graag nog wat meer uitleg krijgen over het feit dat geen proces-verbaal wordt gemaakt omdat dit juridisch zeer moeilijk ligt. Ik weet dat deze problematiek niet zo gemakkelijk is, maar ik was wel verwonderd dat er geen proces-verbaal wordt gemaakt.

Het is goed dat er met het Centrum wordt samengewerkt en dat afspraken worden gemaakt om de problematiek aan te pakken. Ik vind het ook goed dat in sommige gevallen eerst wordt geprobeerd of het probleem intern of via bemiddeling kan worden opgelost, maar uiteindelijk moeten de klachten toch ernstig worden genomen en moet men optreden waar nodig.

Het Minderhedenforum, Federgon en de inspectiediensten lanceren een aantal soortgelijke voorstellen. Het Minderhedenforum en SIOD pleiten voor een cao, voor een gedragscode, voor praktijktesten. Dat

Des médiations sont également organisées, mais il faudra toujours conserver un bâton derrière la porte sous la forme d'une politique répressive. Les mises en garde ne sont plus de mise lorsque les discriminations sont récurrentes et lorsque le problème persiste dans certains secteurs. Le personnel de l'inspection n'a pas le don d'ubiquité, mais nous demandons à l'État, et par conséquent aussi à l'inspection, de prendre ses responsabilités. La solution du problème ne doit pas être exclusivement abandonnée au secteur. De concert avec celui-ci, le gouvernement doit fixer les objectifs prioritaires. Il faut en outre également réprimer les infractions commises.

L'incitation, l'injonction de discriminer et la discrimination elle-même constituent trois infractions punissables. Dans ce cas, soit on applique la loi réprimant le racisme, soit celle réprimant les discriminations. Le gouvernement doit miser plus résolument sur la lutte contre les discriminations subies par d'importants groupes de la population. Il est inadmissible qu'un employeur ou un intermédiaire tolère d'une quelconque manière une demande de discrimination exprimée par la population. Dans ce domaine, les entreprises de titres-services et d'autres entreprises ont une mission à remplir.

Je m'étonne, moi aussi, de l'absence de procès-verbaux. Si je me réjouis que des accords soient conclus avec le CECLR et qu'une solution soit prioritairement cherchée en recourant à la médiation, il importe par ailleurs d'intervenir si cela s'impose.

Le *Minderhedenforum*, Federgon et les services d'inspection lancent une série de propositions comparables. Nous sommes favorables à la mise en œuvre de tests de situation. Ce type de tests et la technique du *mystery shopping*

is positief.

Wij zijn voorstander van praktijktesten, zoals ik hier in het Parlement al eerder heb gezegd. Praktijktesten en *mystery shopping* zijn vandaag al mogelijk. Dat wordt gebruikt door de sector. Het wordt nog niet gebruikt door de sociale inspectie. Ik zie dat de economische inspectie wel al aan *mystery shopping* doet.

De wetgeving laat vandaag al praktijktesten en *mystery shopping* toe, maar dat moet uiteraard gebeuren in een welomschreven kader. Onze partij pleit ervoor om dit te verfijnen. Wij willen immers dat ook de overheid in bepaalde gevallen optreedt. Dat moet ook kunnen. Het mag niet zo zijn dat wij onze handen daarvan afhouden.

In die zin ben ik blij de heer Vanden Broeck te horen zeggen dat er een concreet voorstel, waarvoor de SIOD al tien jaar pleit, klaarligt en dat men dit moment heeft afgewacht om daarmee naar buiten te komen. Misschien kunt u straks toelichten wat dat voorstel precies inhoudt en of de noodzaak bestaat om een en ander juridisch uit te klaren.

Volgens mij biedt onze wetgeving voldoende greep om hierop in te gaan. Het zou goed zijn dat wij de praktijk van *mystery shopping* of *mystery calling* ook bij de overheid zouden kunnen invoeren.

01.11 Egbert Lachaert (Open Vld): Mijnheer de voorzitter, op mijn beurt dank ik de sprekers voor de interessante uiteenzettingen en voor de statistische cijfers die wij hebben gekregen.

Ik wil ook verwijzen naar het opiniestuk van de commissievoorzitter, samen met de heer Somers, dat vandaag in de krant staat en dat vanuit onze partij en fractie een interessante aanzet vormt voor het debat.

Discriminatie mag inderdaad niet worden onderschat. Het is een ernstig probleem dat ook buiten de dienstenchequebedrijven vaak aanwezig is en in welk verband de uitzendsector al veel inspanningen heeft geleverd. Desondanks blijft het probleem bestaan.

Ik wil dieper ingaan op de statistieken en cijfers in de uiteenzetting van het Minderhedenforum. Ik heb ook de reactie van de VVSG gezien — mevrouw Debast komt deze namiddag aan de beurt. Ik las in een persbericht dat slechts 14 van de 169 OCMW-dienstenchequebedrijven en 9 van de 139 PWA-kantoren via *mystery calling* werden bevraagd. Ik krijg daarop graag een reactie.

Een tweede vraag betreft de methodologie. Ik sta versteld van de hallucinante cijfers die naar voren werden gebracht. U stelt dat tweederde een onrechtstreekse vorm van discriminatie pleegt of onrechtstreeks ingaat op discriminatoire vragen. Wat is dat dan precies? Hoe hebt u dat precies gemeten?

Ik heb zelf navraag gedaan bij een aantal dienstenchequebedrijven in de publieke en private sector en gevraagd wat hun reactie daarop is. Een aantal OCMW-dienstenchequebedrijven zegt mij dat zij de mensen die met een dergelijke vraag komen, altijd eerst proberen te sensibiliseren, maar dat het meestal eindigt met het gegeven dat er een schaarste in aanbod is op die markt en dat, als men die poetshulp

peuvent d'ores et déjà être utilisés. Mon parti voudrait affiner le cadre législatif pour permettre aux pouvoirs publics d'intervenir dans certains cas. Je me réjouis dès lors que le SIRS ait déjà élaboré une proposition concrète. Serait-il possible de la commenter ultérieurement?

01.11 Egbert Lachaert (Open Vld): La carte blanche de notre président de commission et de Bart Somers publiée aujourd'hui dans la presse constitue un intéressant point de départ pour ce débat. La discrimination ne peut être sous-estimée, car en dépit des nombreux efforts consentis, elle continue d'exister.

Sur les 169 entreprises de titres-services dépendant des CPAS et les 139 agences ALE, respectivement 14 et 9 seulement ont été testées par un client mystère. Deux-tiers des services testés commettraient une forme indirecte de discrimination ou répondraient indirectement à des questions à caractère discriminatoire. La méthodologie suivie ne me semble pourtant pas encore tout à fait claire. Un conseiller qui n'oppose pas d'emblée une fin de non-recevoir à une question discriminatoire, mais répond diplomatiquement que le client n'a pas vraiment le choix parce qu'il risque, en raison de l'offre restreinte, de ne trouver personne, se rend-il coupable de discrimination?

niet aanvaardt, men ook geen hulp zal krijgen. Zoveel keuze is er dus ook niet voor de klant. Is een diplomatiek antwoord van een consulent dat hij in dat geval pas later of zelfs niet zal kunnen helpen, want dat als men die hulp niet aanvaardt, er niemand beschikbaar is, onrechtstreeks discriminerend of behoort dat tot de positieve gevallen?

Ik vraag mij dus af welk antwoord u al dan niet als discriminerend beschouwt. Dat interesseert mij wel.

Wat ik ook interessant vind, omdat het strookt met enkele telefoontjes die ik gedaan heb met dienstenchequebedrijven, is dat in deze sector het geslacht eigenlijk nog een belangrijkere factor is voor discriminatie dan etnische afkomst. Zonet heb ik in die zin een *tweet* geplaatst en iemand antwoordde al dat mannen nu eenmaal niet zo goed kunnen poetsen. Wij lachen daar in feite mee, maar ook dat is een vorm van een andere behandeling op basis van geslacht. Vooral in die sector blijkt dat een probleem te zijn.

Inzake etnische origine blijkt dat er een kern van mensen bestaat die het echt moeilijk heeft met mensen van een andere origine en dat moet echt volledig veroordeeld worden. Ook hoor ik echter vaak dat de diepere oorzaak, zeker voor de publieke sector, vaak de taalkennis is. Oudere mensen die een beroep doen op een publiek dienstenchequebedrijf, zien dat ook als een vorm van sociaal contact. Zij vragen of de betrokken werknemer wel goed Nederlands kan spreken en eenmaal die drempel overschreden is, dan lukt het wel. Het steekt dus nog wat complexer in elkaar.

Mijn vraag is dus hoe u de meting precies hebt uitgevoerd en of er specifieke onderverdelingen zijn in die categorie, zodat de cijfers wat meer geduid worden. Dat vind ik wel belangrijk om het debat goed te kunnen kaderen en objectief te kunnen voeren.

01.12 Meryame Kitir (sp.a): Mijnheer de voorzitter, ook namens sp.a wens ik alle sprekers te bedanken, in het bijzonder het Minderhedenforum omdat het dat onderzoek heeft uitgevoerd, dat de aanleiding vormt voor het debat dat wij vandaag voeren.

Ik heb verschillende vragen, maar sommige van mijn vragen zijn al gesteld en ik zal ze niet herhalen. Ik zou nog drie vragen willen toevoegen aan het debat.

Toen het onderzoek werd gepubliceerd, zijn er heel wat interviews geweest, debatten gevoerd op radio en televisie en lezersbrieven gepubliceerd. Daaronder viel mij vooral de reactie op van iemand die zei dat hij niet discrimineert, maar alleen vraagt dat de persoon die hij in dienst neemt, de taal machtig is. Die persoon vindt dat hij niet discrimineert. Wij hebben hier een leuk spel uitgedeeld gekregen dat een goed voorbeeld geeft van mensen die de taal niet machtig zijn, maar waarbij wel op een duidelijke manier aangegeven kan worden wat de job inhoudt. Graag had ik daarop een reactie gekregen, zowel van het Minderhedenforum als van de heer Muyldermans, de inspectie en de overheid. Hoe ziet u dat? Valt dat al dan niet onder discriminatie en wat zijn uw bemerkingen daarbij?

Ik was ook verbaasd dat, zoals collega Demir zei, jullie bij de inspectie geen processen-verbaal opstellen. Ik ga de vraag niet herhalen maar

Un élément neuf est intéressant à mes yeux: dans le secteur du travail intérimaire, on discrimine encore plus sur la base du sexe que sur la base de l'origine. Seul un tout petit nombre de personnes ont par principe une objection à l'égard de personnes d'une autre origine. Toutefois, la cause profonde est souvent le manque de connaissance linguistique. Par exemple, les personnes âgées considèrent que le recours aux titres-services est une forme de contact social et préfèrent donc un collaborateur parlant leur langue.

Tout cela est donc très complexe. Pour clarifier et objectiver le débat, il importe de savoir avec exactitude comment les propos tenus ont été évalués.

01.12 Meryame Kitir (sp.a): Après la publication de l'étude du Forum des minorités, j'ai surtout été surprise par la réaction d'une personne qui a déclaré qu'elle ne discrimine pas mais qu'elle souhaite seulement que la personne qu'elle engage connaisse sa langue. Le Centre des minorités, Federgon, l'inspection et les pouvoirs publics estiment-ils que ce positionnement doit être rangé dans la catégorie "discriminations"?

Je m'étonne également que l'inspection ne rédige pas de procès-verbaux. Il est tout aussi étrange que le secteur ne fasse aucune publicité autour des appels mystère qu'il organise. Quel est le profil utilisé pour ces appels mystère ciblant des bureaux d'intérim? Certains clients ont-ils

ik had daar graag wat meer uitleg over gehad. Hoe zien jullie dat?

Aan Federgon, mijnheer Muyldermans, u bent uw uiteenzetting begonnen met een oproep. U zei dat het een taak is van iedereen en u roept iedereen op mee te zoeken naar een oplossing. De uitzendsector heeft al verschillende stappen gezet om een verbetering te krijgen op dit onderwerp. Toch verbaast het mij een beetje dat jullie de *mystery calls* die jullie zelf organiseren niet publiek of transparant maken. Ik geloof u op uw woord als u zegt dat 25 % van de antwoorden nog positief is qua discriminatie. Ik heb in het onderzoek van het Minderhedenforum duidelijk kunnen zien welk profiel zij hebben opgesteld van de *mystery call* die zij de opdracht hebben gegeven. Dat is een modale burger, een gezin met twee kinderen, maar voor de ouders wordt dan eigenlijk een persoon gezocht. Welk profiel gebruiken jullie? Is dat constant een ander profiel want ik heb begrepen dat u om de twee jaar dat onderzoek doet? Wat is het profiel dat jullie gebruiken bij de uitzendkantoren voor jullie *mystery calls*?

U hebt ook gezegd dat het belangrijk is voor uw klanten omdat ze een label krijgen. Kunt u mij misschien zeggen of er misschien mensen zijn die het label verloren hebben naar aanleiding van jullie onderzoek? Over hoeveel mensen gaat het dan?

Ik was toch ook een beetje verbaasd dat u uw uiteenzetting beëindigd hebt met te zeggen dat u eigenlijk niet weet welke inspectie daarvoor bevoegd is. U hebt gezegd Economische Inspectie of niet, maar dat u daar juridisch niet toe in staat bent. Na de uiteenzetting van de inspectie heb ik zelf nog heel wat vragen. Ik neem het u dus vooral niet kwalijk, maar ik ben wel op zoek naar wat meer duidelijkheid. Het is dan inderdaad aan de inspectie om daar wat meer duidelijkheid over te geven.

Een voorlaatste vraag aan de inspectiedienst.

Mevrouw Lanjri heeft ook al aangehaald dat het sinds 2003 al mogelijk is om praktijktesten uit te voeren. Verenigingen kunnen dat doen, het Centrum kan dat doen maar eigenlijk gebeurt dat in praktijk nog veel te weinig. Er is eigenlijk nog niet echt veel mee gebeurd. In mijn ogen lijkt de inspectiedienst toch wel de ideale dienst om die praktijktesten uit te voeren. Enerzijds, hebt u duidelijk aangegeven dat u daar de middelen niet voor hebt en dat u dat niet kunt betalen. Anderzijds, zegt u wel dat uw inspectiediensten goed opgeleid zijn en dat zij – ofwel heb ik de uitleg verkeerd begrepen – het best geplaatst zijn.

Indien de praktijktests zouden uitgevoerd worden door de inspectiedienst, hoeveel middelen en mensen hebt u daarvoor dan nodig? Kunt u daarover een beetje meer uitleg geven?

Mijn laatste vraag is gericht aan de FOD Werkgelegenheid.

Ik vond de oproep van de heer Muyldermans wel interessant om ook te werken aan de verantwoordelijkheid van de burgers. Dat is inderdaad een taak voor de overheid en een campagne “Discriminatie is Dom” klinkt inderdaad niet zo dom. Zijn er in het verleden reeds campagnes geweest vanuit de overheid om de burger verantwoordelijk te stellen voor discriminatie? Zo ja, hoe vaak en

perdu le label à l'occasion de l'enquête? De combien de personnes s'agit-il?

Il est déjà possible d'effectuer des tests pratiques depuis 2003. Pourtant, cette possibilité n'est que trop peu exploitée. Le service d'inspection est le mieux à même de réaliser ces tests. De quels moyens devrait-il disposer pour ce faire?

Les pouvoirs publics doivent agir sur le plan de la responsabilité des citoyens. La mise en place d'une campagne axée sur un slogan tel que "les discriminations, c'est idiot" pourrait en effet aller dans ce sens. Les autorités ont-elles déjà organisé, dans le passé, des campagnes visant à responsabiliser les citoyens et à les inciter à éviter toute forme de discrimination?

wanneer?

01.13 Evita Willaert (Ecolo-Groen): Mijnheer de voorzitter, mijne heren sprekers, ik ben blij met het initiatief om deze hoorzittingen te houden en ik hoop dat ik niet naïef blij ben, want dit verhaal van discriminatie op de arbeidsmarkt gaat inderdaad reeds heel lang mee, de cijfers zijn er reeds heel lang, dat maakt de historiek geschetst door het Minderhedenforum ook wel duidelijk.

Ik hoor hier toch een bepaalde eensgezindheid, al moet ik bij de ene wat meer tussen de lijnen lezen dan bij de andere. Ik ben heel blij dat mevrouw Lanjri van CD&V zei dat zij voorstander is van praktijktests. Ik hoop, zoals ook in uw opiniestuk staat, mijnheer de voorzitter, dat het momentum inderdaad wordt aangegrepen om eindelijk eens de daad bij het woord te voegen en om verder te gaan dan hetgeen vandaag bestaat.

Het federaal regeerakkoord was ook reeds veelbelovend op dat vlak: "De regering zal toezien op de bevordering van de toegang tot de arbeidsmarkt en de strijd tegen discriminatie. Ze houdt vast aan nultolerantie inzake discriminatie, in het bijzonder op de arbeidsmarkt."

Jammer genoeg, en ik heb dat reeds meegegeven, komt in de beleidsnota rond werk het woord discriminatie helemaal niet voor. Er is wel een erkenning van het feit dat er een te lage tewerkstellingsgraad is, maar daaraan worden geen acties gekoppeld. Nogmaals, ik ben vol verwachting naar wat de uitkomst zal zijn van deze hoorzitting en dit debat hier.

Hetgeen nu reeds gebeurt op het vlak van sensibilisering, preventie en zelfregulatie is zeker in orde, er zijn reeds belangrijke stappen gezet, maar het is duidelijk niet voldoende. Er is inderdaad nood aan een dergelijk sluitstuk.

Ik meen dat hier twee discussies gevoerd worden. Ten eerste, over de praktijktest, ik hoor eensgezindheid om daarvoor iets te ondernemen. Ten tweede, wat doet men met de resultaten van de praktijktest op strafrechtelijk en burgerrechtelijk vlak? Wat gebeurt er op het vlak van de bemiddeling?

De eigenlijke vaststelling van de discriminatie en het creëren van een mogelijkheid voor het leveren van de bewijslast zijn de belangrijkste discussies. Voor ons gaat het, wat de praktijktest betreft, niet over de vraag om de mogelijkheden daartoe te onderzoeken, maar wel om die eindelijk juridisch te onderbouwen. De politieke wil daarvoor lijkt aanwezig te zijn. Het is ook een vraag van Europa. In de voorbije jaren werden al twee andere federale inspectiediensten uitgebreid, in het kader van de bescherming van de consument. Daaruit blijkt dat er zeker iets mogelijk is.

Wie het echt meent met de strijd tegen discriminatie, kan niet anders dan de praktijktests op tafel leggen. Wij controleren heel veel in onze maatschappij: de snelheid in het verkeer, het voedsel, sociale fraude, werklozen enzovoort. Het is belangrijk om ook op dat vlak de daad bij het woord te voegen en stappen vooruit te zetten.

Mijnheer Muyldermans, u zei dat de klant het grootste probleem is.

01.13 Evita Willaert (Ecolo-Groen): Je me félicite de la tenue de cette audition sur la question de la discrimination sur le marché de l'emploi, et encore davantage de la décision unanime qui a été prise de joindre le geste à la parole, même s'il faut parfois lire davantage entre les lignes chez certains que chez d'autres.

Dans l'accord de gouvernement, il est dit que le gouvernement entend favoriser l'accès au marché de l'emploi et renforcer la lutte contre la "discrimination", un mot qui ne figure pourtant nulle part dans la note de politique générale. Même si des étapes importantes ont déjà été franchies sur le plan de la sensibilisation, la prévention et l'autorégulation, tout cela reste cependant nettement insuffisant.

Ce sont ici deux discussions qui sont menées: l'une sur le test de situation et l'autre sur les conséquences de ce test sur les plans pénal et civil. Il semble bien y avoir une volonté politique pour doter le test de situation d'un soubassement juridique.

Selon M. Muyldermans, le principal problème, c'est le client. Pourquoi l'obligation de notification vaut-elle uniquement vis-à-vis de l'entreprise et non de l'État? D'après lui, il n'existe aucun problème lors de l'embauche, mais cela n'a pas encore été vérifié. Il serait très instructif de comparer le volume de travail des allochtones à celui des Belges de souche.

Pourquoi le rapport sur le *mystery shopping* n'est-il pas rendu public?

Au cours des dernières années, deux autres services d'inspection fédéraux ont déjà fait l'objet d'un élargissement dans le cadre de la protection des consommateurs. Pourquoi M. Vanden Broeck juge-

Het probleem ligt dus eigenlijk bij de klant. Waarom is er dan een meldingsplicht volgens de cao en niet aan de overheid, maar enkel intern? Op uw opmerking dat het grootste probleem bij de klant ligt, heb ik nog een kritische noot. Uiteindelijk is dat ook het enige wat onderzocht werd. U zegt dat er geen probleem is bij de aanwervingen, maar daarnaar werd nog geen onderzoek gedaan.

U hebt ook cijfers gegeven over het arbeidsvolume, volgens origine. Als een allochtone poetsvrouw minder uren krijgt, dan heeft dat ook gevolgen voor de opbouw van haar sociale rechten. Het lijkt mij dus heel interessant om na te gaan hoeveel die mensen werken ten opzichte van mensen met roots in ons land. Ik sluit mij aan bij mevrouw Kitir, wat het rapport over de *mystery shopping* betreft. Dat is een heel interessant rapport. Waarom is het niet publiek? Ik zou het graag inkijken.

Mijnheer Vanden Broeck, ik weet niet of u dit kunt schetsen, maar ik ben nieuwsgierig. Ik had het daarnet al over de twee uitbreidingen van andere federale inspectiediensten, in 2013 en 2014 in het kader van de consumentenbescherming. Wat zijn volgens u de belangrijkste factoren waarom dit verhaal complexer of moeilijker zou zijn. U hebt al een aantal zaken aangekaart, maar ik zou graag de belangrijkste factoren horen.

Ik ben voorts nieuwsgierig naar uw voorstel, waarnaar ook wordt verwezen in de PowerPoint-presentatie van het Minderhedenforum in antwoord op een vraag van mevrouw De Coninck. U wilt het politiek debat afwachten, maar ik vroeg mij af of wij al op een of andere manier inzage kunnen krijgen in het voorstel dat door uw diensten al lijkt te zijn ontwikkeld.

De **voorzitter**: Ik wil graag nog enkele dingen toevoegen.

Eerst en vooral spreek ik mijn dank uit voor de boeiende uiteenzetting, die zowel bevattelijk als beknopt was.

Vooreerst, collega's, het Minderhedenforum wijst ons erop dat, krachtens artikel 52, § 3, van de antidiscriminatiewet van 2007, het de bedoeling is dat de wetgevende Kamers, de Kamer van volksvertegenwoordigers en de Senaat, die echter niet meer bestaat, de wetgeving om de vijf jaar zouden evalueren. Dat is totaal niet gebeurd. Het is nochtans onze verdomde plicht om dat wel te doen. Ik vraag de secretarissen dan ook om te kijken hoe wij dat kunnen inplannen in onze werkzaamheden en welke instrumenten wij zouden kunnen gebruiken om de evaluatie te doen. Ik denk immers dat wij niet over voldoende kennis en kunde beschikken om ze autonoom te doen, dus wij moeten dat organiseren. Ik dank u daarvoor. Wij zullen niet wachten tot 2017, anders zijn wij al tien jaar later.

Daarnaast heb ik een opmerking over de uiteenzetting van de heer Muyldermans van Federgon. Collega's, het is u wel opgevallen dat de uitzendarbeid serieuze stappen vooruit heeft gezet. Dat zegt niet alleen de sector, maar ook de heer Vanden Broeck van de inspectie. Dat is op zich wel interessant. Als ik echter de cijfers van uw twee rondes van *mystery calls* bekijk, mijnheer Muyldermans, dan blijkt dat er bij grote bedrijven nog maar sprake is van 4 % discriminatie, maar bij middelgrote en zeer kleine bedrijven is er nog sprake van 40 % discriminatie. 40 % discriminatie! De stappen die u zet met het actieplan

t-il que cela serait plus compliqué dans le cas présent?

Le **président**: Le *Minderhedenforum* souligne que la loi anti-discrimination de 2007 stipule que nos chambres législatives doivent procéder à une évaluation quinquennale de la loi. Or ce travail n'a pas été accompli. Nous devons étudier comment intégrer cette évaluation dans nos activités et voir quels sont les instruments à notre disposition pour réaliser cet exercice.

Je retiens de l'exposé de M. Muyldermans que des progrès substantiels ont été engrangés dans le secteur du travail intérimaire, mais que les appels-mystères ont démontré que dans les grandes entreprises, le taux de discrimination est réduit à 4 %, mais qu'il avoisine les 40 % dans les entreprises moyennes et les très petites entreprises! L'instauration d'une obligation de signalement aux autorités ne pourrait-elle pas être envisagée pour faire plier

en het afnemen van het kwaliteitslabel, zijn positief, maar ik heb twee vragen voor u.

Ziet u mogelijkheden om te werken met een meldingsplicht, waarbij u de namen van zij die hardnekkig de regels overtreden, zou melden aan de overheid? Op die manier zouden wij, desgevallend met de inspectie, kunnen optreden tegen die hardnekkige overtreders. Dat is mijn tweede punt. Het is één zaak om het kwaliteitslabel te verliezen, maar het bedrijf kan wel nog altijd functioneren.

Een bedrijf waar door uw eigen organisatie wordt vastgesteld dat er in 40 % van de gevallen wordt gediscrimineerd, vormt toch een ernstig probleem.

Ten eerste, bent u bereid meer transparantie te bieden over uw onderzoek? Uiteraard kunnen wij bekijken onder welke voorwaarden dat gebeurt. U kunt desgevallend namen aan de overheid bezorgen zonder dat die in de pers te lezen staan. Daar kan men afspraken over maken.

Ten tweede, hoe staat u tegenover het systeem van praktijktesten, die er als aanvulling op uw zelfregulering zouden kunnen komen. Zo zouden er bijvoorbeeld niet in de hele sector praktijktesten worden uitgevoerd, maar enkel in dat segment, of bij die bedrijven, waarvan iedereen weet dat er een probleem is.

Ik heb ook enkele vragen aan u, mijnheer Vanden Broeck.

Ten eerste, wat mij opvalt, is dat u in uw uiteenzetting zei dat er wat schort aan de wetgeving. U zei dat de wetgeving heel streng is, onder meer doordat enkel "aanzetten tot" discriminatie en "opdracht geven tot" discriminatie strafbaar zijn, maar de discriminatie *as such* niet, althans volgens de huidige discriminatiewet en de genderwet. Bovendien is er bijzonder opzet nodig. Mag ik daaruit afleiden dat u vindt dat wij die wetgeving moeten herbekijken en dat wij de strafbaarheid desgevallend beter moeten omlijnen, zodat de strafrechter ook effectief kan overgaan tot veroordelingen wegens discriminatie?

Ten tweede, mag ik uit uw betoog afleiden dat er tot nu toe nog geen enkele strafrechtelijke veroordeling wegens discriminatie is geweest in ons land sinds de wet van 2007? Geen enkele? Ik weet het niet. Onze specialist Justitie is hier niet. Klopt het dat er geen enkele veroordeling is geweest?

Ik leid uit uw betoog af dat er geen processen-verbaal worden opgemaakt. Als er geen processen-verbaal zijn, veronderstel ik dat er ook geen veroordelingen zijn. Als dat de realiteit is, collega's, betekent dit dat in de acht jaar sinds de discriminatiewet bestaat en dat er strafrechtelijke bestraffingen bestaan, niemand veroordeeld is in ons land. Als dat de realiteit is, collega's, is er wel degelijk een ernstig probleem.

Ten derde, mijnheer Vanden Broeck, is het nuttig het instrumentarium te herbekijken? U zegt dat er vooral een probleem van discriminatie is bij de aanwerving. Is het nuttig niet alleen de dienstenchequebedrijven en de uitzendarbeid te bekijken, maar ook andere arbeidsmarktactoren? Moeten wij ons terrein beperken tot de

les contrevenants récidivistes?

Federgon est-elle disposée à accroître la transparence sur l'étude en question? Nous pourrions évidemment nous mettre d'accord sur les modalités. Et que pense Federgon des tests de situation dans les secteurs critiques, en complément au système d'autorégulation?

J'ai retenu de l'exposé de M. Vanden Broeck que la législation est lacunaire parce que la discrimination n'est pas punissable en tant que telle sur la base de la loi "anti-discrimination" existante et de la loi "genre" et qu'il doit, de plus, y avoir *dol spécial*. Faut-il dès lors réexaminer la législation et mieux définir la punissabilité? Est-il exact qu'aucune condamnation n'a encore été prononcée pour discrimination, dans notre pays, depuis la loi de 2007? Si tel est bien le cas, un problème sérieux se pose effectivement. Et ne serait-il pas utile d'examiner non seulement les entreprises de titres-services et le secteur du travail intérimaire, mais aussi d'autres acteurs du monde du travail? Même si je peux comprendre que l'inspection soit peu encline à intervenir contre des clients individuels, je pense que les campagnes préventives ne suffiront pas.

Le problème trouve en effet son origine dans le racisme des gens. Je suis toujours surpris par le nombre de gens qui, sur les médias sociaux, jugent la discrimination normale. La question de savoir si l'on peut demander à tous les candidats s'ils connaissent le néerlandais me paraît en revanche pertinente.

Quel est le sentiment de M. Bevers à l'égard de la proposition de M. Vanden Broeck concernant les tests pratiques? Peut-il nous dire si d'autres pays européens luttent de manière plus utile ou plus efficace contre la

dienstenchequebedrijven en de uitzendarbeid, of moeten wij ook andere bedrijven en sectoren onder de loep nemen om op alle terreinen discriminatie te bestrijden?

Ten vierde en ten slotte, mijnheer Vanden Broeck, u zegt: wij hebben geen zin om tegen de individuele klant of burger op te treden. Ik meen dat daar wel begrip voor bestaat in deze commissie. Maar mijn persoonlijke mening, collega's, is dat het te gemakkelijk is discriminatie die geïnstigeerd wordt door een individuele burger enkel te bestrijden met sympathieke preventieve campagnes.

Ik vind ook – het is de strafwet die dat bepaalt – dat een burger die discrimineert of aanzet tot discriminatie, daarop moet worden geappelleerd, desgevallend gesanctioneerd. Het probleem, zoals de heer Muyldermans heeft gezegd, is juist: het probleem begint bij racisme, bij mensen. De klant, dat is een burger.

Toen we vorige week het debat hebben geopend naar aanleiding van het rapport van het Minderhedenforum, was ik verbijsterd hoeveel mensen op sociale media het maar normaal vinden dat men discrimineert, dat men zegt: ik wil dat soort mensen niet. Er waren zelfs mensen die zeiden, maar dat is inderdaad een terechte vraag van mevrouw Kitir: ik eis dat die persoon Nederlands kan. Mag je die vraag stellen of mag je die vraag niet stellen? Een zeer terechte vraag, dus ik zou die willen herhalen.

De laatste opmerking ten aanzien van de heer Bevers, in verband met uw rapport.

U hebt gezegd dat u einde dit jaar het rapport zult updaten. Het is niet onmiddellijk uw winkel, maar hoe kijkt u aan tegen het voorstel dat werd gelanceerd door de heer Vanden Broeck met betrekking tot de praktijktesten? Ziet u vanuit uw proefondervindelijke ervaringen met het buitenland een mogelijkheid? Heeft u weet van andere Europese landen met bepaalde instrumenten waar die discriminatie veel nuttiger of efficiënter wordt bestreden? Ik weet dat men in Nederland en Zweden de *mystery calls* of praktijktesten heeft gebruikt voor statistische doeleinden, om rapporten te maken. Bestaan er landen in Europa waar ze effectief worden gebruikt om op te kunnen treden, modellen waarop wij ons zouden kunnen baseren?

Collega's, ik wil besluiten en u allemaal danken.

Ik merk uit de tussenkomsten van oppositie en meerderheid dat er bij onze commissie de bereidheid is om na de vele analyses en discussies ook tot oplossingen te komen. Ik zou willen vragen om ons niet vast te pinnen op symbolen of bepaalde termen, maar op zoek te gaan naar instrumenten die we kunnen gebruiken, die de inspectie kan gebruiken en die ook wettelijk zijn, om te vermijden dat we vervallen in serieuze en ernstige problemen.

Misschien moet u zich ook eens beraden over het volgende. Als de heer Vanden Broeck straks nog eens, op vraag van een aantal collega's, goed uitlegt wat hij precies bedoelt, waar de inspectie precies aan werkt met betrekking tot hun systeem, welke zou dan uw houding daartegenover zijn? Dat is de vraag die ik u wil stellen.

Ik geef nu eerst het woord aan het panel, in de volgorde van de

discrimination et si, par exemple, les appels mystère ou les tests pratiques y sont utilisés pour intervenir effectivement?

Je déduis de l'ensemble des interventions que la volonté de trouver des solutions est présente au sein de notre commission. J'estime que nous devons rechercher les instruments légaux qui pourraient être utilisés concrètement par les services d'inspection.

Si M. Vanden Broeck nous précise tout à l'heure quel système l'inspection souhaite voir mis sur pied, la commission doit indiquer clairement ce qu'elle pense à ce sujet.

sprekers die daarnet is gehanteerd.

01.14 Wouter Van Bellingen: Ik wil alvast de verschillende sprekers bedanken voor de erkentelijkheid.

Mevrouw Demir, ik kan u geruststellen, het onderzoek is niet mijn werk. Wij hebben een team van medewerkers en ik ben enkel de spreekbuis. Mohamed, naast mij, is vooral juridisch heel sterk. Wij zijn een team en een team wordt door een kapitein geleid.

Ik wil ook even ingaan op uw opmerkingen over de arbeidsmarkt. Het is een en-en-verhaal. Wij merken dat de afstand tot de arbeidsmarkt moeilijk is door de rigide arbeidsmarkt in ons land. Wij merken dat discriminatie dit voor onze achterban nog moeilijker maakt. Dat is de reden waarom discriminatie wordt gelinkt aan de afstand tot de arbeidsmarkt.

Ook de OESO is daarom, net als wij, voorstander van slimme streefcijfers. Men moet ook slim zijn en men moet dit dan ook goed uitwerken. Om de afstand tot de arbeidsmarkt te kunnen verkleinen, moeten wij ook op zoek gaan naar nieuwe instrumenten waaronder streefcijfers. Ik heb ook gelezen over quota. Ik meen dat zeker en vast moet worden gediscussieerd over de mate waarin de afstand tot de arbeidsmarkt kan worden verkleind. De arbeidsmarkt in België wordt gedomineerd door jobbehoud en minder werkzekerheid. Wij moeten evolueren van een markt met jobbehoud naar een markt met werkbehoud. De komende jaren is op dat vlak nog wel wat werk aan de winkel. Ik wil de discussie van vandaag dan ook opentrekken naar de arbeidsmarkt in zijn geheel en niet enkel discriminatie.

Ik kom dan eerst tot de vraag van mevrouw Lanjri. Op de vraag van de heer Daerden zal Mohamed straks antwoorden. Als men de cijfers van deze sector — die zichzelf reguleert — bekijkt, dan stellen wij vast dat deze dramatisch zijn. Wij zijn dan ook vragende partij voor handhaving.

Er was een vraag van de heer Lachaert over de steekproeven die wij hebben gedaan. Wij hebben dit methodologisch aangepakt, onder toezicht van een professor. 75 % van de ondervraagden heeft geantwoord. Er was een non-response van 21 %. Er werden 251 bedrijven telefonisch gecontacteerd. Er was een foutmarge van 7,02 % wat eigenlijk heel laag is.

Wij hebben uiteraard niet iedereen kunnen bevragen. Wij hebben dit met beperkte middelen gedaan. Ik zal de prijs niet bekendmaken, maar het ging wel om een cijfer met twee nullen. Wij hebben wel onze medewerkers kunnen inzetten. Wij hebben per sector de vraag gesteld. Als u wilt dan kunnen wij u dit onderzoek bezorgen. Een gesprek met mijn medewerker die het onderzoek heeft uitgevoerd, is zeker en vast aan te raden.

Ik kom dan terug op uw vraag over de taalkwestie. Ik zal een voorbeeld geven van een bepaalde stad met een bepaalde haven. Wij hebben gemerkt dat mensen met een migratieachtergrond daar niet altijd terecht kunnen. Enerzijds hebben de nieuwkomers te maken met de taal. De meerderheid van Vlaanderen gebruikt immers thuis dialecttaal. In een cursus van NT2 wordt gesproken over een vork. Wanneer mensen dan het woord *fourchette* gebruiken, is er een

01.14 Wouter Van Bellingen: Cette étude est le fruit du travail d'une équipe dont je ne suis que le porte-parole. Le ni-ni n'a pas sa place sur le marché du travail. Sa rigidité n'en facilite pas l'accès et c'est la raison pour laquelle la discrimination est associée à la difficulté d'accéder au marché du travail.

Voilà pourquoi l'OCDE, comme nous du reste, préconise de fixer des objectifs théoriques ingénieux. Faciliter l'accès au marché du travail passe par la recherche de nouveaux instruments, parmi lesquels des objectifs théoriques. J'ai également lu ce qui a été publié à propos des quotas. Nous devons évoluer d'un marché du maintien de l'emploi vers un marché du maintien au travail. J'aimerais par conséquent ne pas cantonner le débat d'aujourd'hui au seul thème de la discrimination, mais l'élargir à l'ensemble du marché du travail.

Les résultats obtenus dans un secteur livré à l'autorégulation sont tout simplement désastreux. Nous réclamons dès lors davantage de répression.

Les sondages ont été réalisés sous le contrôle d'un professeur: 75 % des personnes interrogées ont répondu et le taux de non-réponse atteint 21 %. Deux cent cinquante et une entreprises ont été contactées par téléphone. La marge d'erreur de 7,02 % est extrêmement faible. Certes, nous n'avons pas réussi à interroger tout le monde et nous avons procédé à un sondage par secteur.

Nous sommes favorables à ce que les personnes qui ne maîtrisent pas la langue suivent au préalable des cours de langue intensifs et qu'elles soient en même temps guidées sur le marché du travail afin d'établir ainsi un lien de

taalprobleem.

Ik ben echter heel tevreden met wat hier daarnet ook is aangetoond en met het voorbeeld van vanmiddag over Familiehulp. Het is belangrijk dat er, enerzijds, mensen zijn die hier geboren en getogen zijn en waarvoor er normaal geen taalprobleem is. Dat is duidelijk. Echter, iemand uit Oost-Vlaanderen die in West-Vlaanderen moet gaan werken, heeft ook een taalprobleem. Daarmee moeten wij zeker en vast slim omgaan.

Ik kom nu tot wat ik wil meegeven. Familiehulp komt vanmiddag ook naar hier. Wij zijn er vragende partij voor dat mensen die de taal niet machtig zijn, op voorhand een intensief taaltraject krijgen en dat op dat ogenblik ook op de arbeidsvloer de betrokkenen worden begeleid. U moet de vraag vanmiddag maar eens aan de medewerkers van Familiehulp stellen. Zij hebben daarvoor een mooi instrument. De mensen worden goed voorbereid en worden ter plaatse begeleid. Dat geeft vertrouwen. Door mensen op de arbeidsvloer te begeleiden, wordt een vertrouwensband gecreëerd en zijn de betrokken werknemers heel tevreden. Ondersteuning van die methode gaat over vertrouwen. Taal kan soms een barrière zijn, maar intensieve begeleiding op voorhand binnen het traject, ook op de arbeidsvloer zelf, kan zeker en vast helpen. Taal kan beslist een barrière zijn, maar mag geen drempel vormen.

Ik kom terug op de vraag van mevrouw Kitir, die ik daarnet al onrechtstreeks heb beantwoord.

Inzake de vraag naar de reden van praktijktests die kunnen worden gevraagd, merk ik op dat een paar jaar geleden het rookverbod is ingevoerd. Na jaren sensibiliseren hebben wij bij het rookverbod vastgesteld dat dit sensibiliseren omwille van de kosten — discriminatie kost de Staat ook geld, onder meer door de uitkeringen — niet meer aanvaardbaar is. Van een sensibiliseringmoment gaan wij dus naar een handhavingmoment en zelfs naar een verbod, wat nog erger en nog een stap verder is.

Wanneer wij op een bepaald moment merken dat de mentaliteit van de mensen niet verandert, moeten wij bijkomende stappen zetten. Dat is waar wij voor pleiten. Na jaren discussie is het tijd voor handhaving, omdat de wet dat bepaalt. Het dramatische van dat alles is dat wij ter zake een van de beste wetten ter wereld hebben, maar dat wij er niet in slagen de wet toe te passen. De handhaving is nog altijd een probleem.

Wij zijn dan ook vragende partij voor handhaving. Wij zijn geen symbooldossier. Ik ben een pragmatisch iemand. Ik wil dat wij over drie, vier of vijf jaar niet langer dezelfde discussie moeten voeren. Ik wil dat tegen die tijd op de arbeidsmarkt maar ook in het onderwijs gelijke kansen worden gegeven. Ik wil ook dat dan niet langer de discussie rijst over wat kan en moet gebeuren. Wij moeten kunnen tonen dat wij stappen vooruit hebben gezet en de volgende stap willen zetten.

Ik ben dus heel tevreden dat wij vandaag ook in de Kamer de discussie daaromtrent mogen voeren. Dat is fantastisch en heel leuk. Ik ben er, nadat ik alle sprekers heb gehoord, ook van overtuigd dat het moment gekomen is. Ik heb maandenlang gesprekken met de

confiance. L'organisme *Familiehulp* constitue à cet égard un instrument intéressant. Si la langue peut, au départ, être une barrière, elle ne peut le rester.

À propos des tests de situation, je renvoie à l'instauration, voici quelques années, de l'interdiction de fumer. À l'époque, nous sommes passés du stade de la sensibilisation à celui du contrôle, et enfin à l'interdiction.

Si l'on ne constate pas de changement dans les mentalités, il faudra aller plus loin. Après des années de discussions, l'heure est venue de faire respecter la réglementation parce que cette loi, l'une des meilleures au monde, le prescrit. Comme le respect des règles demeure problématique, il est temps de passer à l'étape suivante. Je ne veux en effet plus devoir recommencer la même discussion dans trois, quatre ou cinq ans. Je suis convaincu que chacun est prêt à franchir ce pas. C'est à présent au Parlement d'agir.

L'inspection flamande indique que l'instrument juridique dont elle dispose ne lui permet plus de mener à bien sa mission. Les discussions ont montré que le secteur est demandeur d'une obligation de signalement étant donné que c'est précisément le client qui, guidé par des motivations racistes, pratique la discrimination.

Une CCT est nécessaire, parce que les gens bien intentionnés sont financièrement pénalisés par ceux qui faussent la concurrence.

Nos questions sont juridiquement étayées, appuyées par le secteur et il existe une adhésion au sein de la société.

media, met VOKA, met de vakbonden, met Federgon en dies meer gevoerd. Ik ben ervan overtuigd dat nu iedereen klaar is, om die stap te zetten. Nu is het aan het Parlement om die stap te zetten.

De voorbije weken heb ik niemand van de betrokken partijen horen verklaren dat het dossier niet belangrijk was en evenmin dat de zaken die worden voorgesteld, waanzinnig zijn. Voor alle duidelijkheid wijs ik er immers op dat over de drie zaken die wij inzake de bevoegdheden voor de inspectie voorstellen, een jaarrapport 2012 bestaat, waarin de Vlaamse inspectie aangeeft dat zij merkt dat zij de zaken die moeten worden bestreden, met het huidige instrument niet meer kan bestrijden. Uit gesprekken met de sector blijkt dat de sector vragende partij is voor meldingsplicht, omdat net de klant racistisch is of discrimineert.

Tot slot, waarom een cao? Omdat de mensen die het goed menen financieel gestraft worden. De cowboys die concurrentievervalsing aangaan, zorgen ervoor dat zij die het goed menen niet met anderen kunnen concurreren.

Die drie eisen of vragen die wij stellen zijn juridisch onderbouwd, ondersteund door de sector en er is een draagvlak voor in de maatschappij. Daarom vinden wij dat het moment gekomen is om hiervan werk te maken.

Dan geef ik het woord aan Mohamed Lahlali voor de vraag van de heer Daerden over het juridisch aspect.

01.15 Mohamed Lahlali: Mijnheer de voorzitter, u maakte een opmerking over de evaluatie van de antidiscriminatiewet, de antiracismewet en de antidiscriminatiewet ter bestrijding van genderdiscriminatie.

Normaal gezien moesten die evaluaties plaatsvinden in juni 2012. Dat stond ook in de algemene beleidsnota van de vorige minister van Gelijke Kansen, mevrouw Milquet, die beloofde dat in 2013 te doen, maar dat is er niet van gekomen. Die evaluaties staan nu opnieuw in de algemene beleidsnota van staatssecretaris Sleurs. Volgens haar nota zou zij begin 2015 een groep van experts samenstellen. Ik denk dus dat er wel een aanzet is, maar wij vrezen ervoor, aangezien de vorige minister van Gelijke Kansen daaromtrent ook beloftes heeft gemaakt, waarvan helaas niet veel in huis gekomen.

Dat brengt mij ook tot de vraag van de heer Daerden. De evaluatie handelt vooral over de effectiviteit van de wet. In welke mate is de wet efficiënt? De heer Daerden vroeg ook in welke mate de wet afschrikkend werkt. Welnu, vanuit juridisch oogpunt is discriminatie een misdrijf. Laten wij het dan ook als een misdrijf behandelen. Dat betekent dat daartoe de nodige sanctioneringinstrumenten voorhanden moeten zijn en dat de wet ook gehandhaafd moet worden. Dat betekent ook dat de pakkans groot wordt voor vermeende daders. De dader maakt een kosten-batenanalyse. Als de dader meent dat het risico om gepakt te worden te groot wordt, dan kan het gedrag gemoduleerd worden.

Inzake racisme en discriminatie zien wij helaas dat de wet er wel is, maar de wil niet. Dat is een heel spijtig verhaal. Een mooi voorbeeld van afschrikwekkende wetgeving is de GAS-wetgeving. Geen enkele

01.15 Mohamed Lahlali: Normalement, les évaluations de la loi anti-discrimination, de la loi anti-racisme et de la loi tendant à lutter contre la discrimination entre les hommes et les femmes devaient avoir lieu en juin 2012. Elles ont cependant été reportées et figurent à nouveau dans la note de politique générale de la secrétaire d'État Elke Sleurs, qui devait mettre sur pied un groupe d'experts début 2015.

M. Daerden s'est interrogé sur l'efficacité et la valeur dissuasive de la loi. La discrimination est un délit et doit être traité comme tel. Les instruments de sanction nécessaires doivent être disponibles et la loi doit être respectée. La probabilité de se faire prendre est essentielle: plus celle-ci est élevée, plus elle peut induire une modification du comportement. Nous constatons malheureusement que s'il existe une loi, il manque la volonté. Je suis quelque peu inquiet d'entendre qu'une instance telle que le

burger is meer veilig voor allerlei overlasthandhavingsambtenaren. De burgers weten dat er mensen op pad worden gestuurd, dat er wordt gecontroleerd, vastgesteld en geverbaliseerd. Om die reden is de antidiscriminatiewetgeving totaal tandoel.

Het baart mij enigszins zorgen dat een handhavingsinstantie als de inspectiedienst Toezicht op de Sociale Wetten aangeeft geen heksenjacht te willen. Natuurlijk niet, wij zijn daar ook geen vragende partij voor, maar wij willen wel dat de wetgeving gehandhaafd wordt en daarvoor bestaan de inspectiediensten; het zijn handhavingsinstanties. Ik vergelijk het even met de inspectie van Volksgezondheid. Die voert duizenden controles uit met anonieme inspecties, tot in de Ardennen toe, om na te gaan of het rookverbod in cafés nageleefd wordt. Zo werden er resultaten behaald. Nu bellen mensen zelf naar de inspectie om te melden dat er in een café gerookt wordt. Via wetgeving kan gedrag dus wel gemoduleerd worden, een bepaalde richting uitgestuurd worden, maar dan moet de wil er ook effectief zijn. Vanuit ons oogpunt kan dat in samenwerking met het Interfederaal Gelijkekansencentrum. Wij werken daar ook heel nauw mee samen.

Wel denk ik dat er een duidelijke taakafbakening moet komen tussen de inspectie en het centrum. Vanuit juridisch oogpunt zijn bepaalde zaken namelijk niet mogelijk.

Het kan niet, vanuit juridisch oogpunt, dat er dossiers worden behandeld maar worden geseponeerd bij het Interfederaal Gelijkekansencentrum, dat nagaat of de inhoud van een dossier al dan niet voldoende is. Dat baart mij zorgen. Ik vind dat problematisch. Er moet een heel duidelijke taakafbakening zijn. Het moet in de omgekeerde richting gaan. Klachten kunnen bij het Interfederaal Gelijkekansencentrum worden gemeld maar deze moet ze linea recta doorsturen naar de inspectie en niet eerst nog een appreciatie doen.

Een tweede element dat ik nog wil aanraken, betreft de antidiscriminatiewet. Net zoals er nog altijd geen uitvoeringsbesluit is voor de evaluatie, hebben meerdere uitvoeringsbesluiten sinds het heel korte bestaan van de antidiscriminatiewet nog altijd niet het levenslicht gezien. Dat is het geval voor het uitvoeringsbesluit inzake positieve acties. De heer Daerden zei dat hij geen oplossingen heeft gehoord. Een van de oplossingen om de dramatische situatie van mensen met een migratieachtergrond, van kansengroepen op de arbeidsmarkt aan te pakken, is dat het uitvoeringsbesluit inzake positieve acties er komt. Dat zijn specifieke maatregelen die kunnen worden genomen om een bepaalde ongelijkheid, bijvoorbeeld op de arbeidsmarkt, weg te werken. Men heeft daar een heel goed instrument voor, met name de socio-economische monitoring. Men kan perfect zien waar er een probleem is en de nodige positieve acties ondernemen.

Het is zeven jaar geleden. De Belgische Staat is al twee keer veroordeeld voor het uitblijven van een uitvoeringsbesluit op basis van de praktijktest, artikel 19 van de vorige antidiscriminatiewet. Het hof van beroep heeft in 2010 beslist dat aangezien het hier gaat om een gelijkebehandelingsregelgeving en dat vier jaar geen uitvoeringsbesluit de redelijke termijn overschrijdt, de Belgische Staat nalatig werd bevonden.

service d'inspection Contrôle des lois sociales, censée veiller au respect de la loi, déclare ne pas vouloir de chasse aux sorcières. Nous n'en voulons pas non plus, mais nous souhaitons que la législation soit appliquée et que les services d'inspection agissent.

Le SPF Santé publique mène des milliers d'enquêtes anonymes sur l'interdiction de fumer dans les bars. Aujourd'hui, les citoyens dénoncent eux-même toute personne qui allume une cigarette dans un bar. La législation peut donc bien induire une modification du comportement, mais il faut pour cela faire preuve d'une véritable volonté pour y parvenir. Nous sommes convaincus qu'une telle évolution est possible en collaborant avec le Centre interfédéral pour l'égalité des chances.

Les tâches doivent être clairement réparties entre l'inspection et le Centre. Il est en effet impossible du point de vue juridique que le Centre interfédéral pour l'égalité des chances classe des dossiers sans suite. Il faut s'y prendre autrement: des plaintes peuvent être déposées auprès du Centre et elles doivent immédiatement être transmises à l'inspection.

Différents arrêtés d'exécution de la loi anti-discrimination doivent encore être publiés, notamment sur les actions positives en faveur de personnes issues de l'immigration et sur les groupes défavorisés sur le marché de l'emploi. Le monitoring socioéconomique permet de déceler parfaitement où les problèmes se situent et d'y mener les actions positives qui s'imposent. L'État belge a déjà été condamné deux fois pour la non-publication d'un arrêté d'exécution sur la base du test de situation ou de l'article 19 de la précédente loi anti-discrimination. La cour d'appel a jugé en 2010 que le délai raisonnable était dépassé et que l'État belge était coupable de négligence.

We wachten daar al zeven jaar op. Iemand die zegt dat hij in de cijfers van de socio-economische monitoring heeft gezien dat onderwijs heel slecht scoort, dat hij constant probeert te solliciteren in het onderwijs, maar niet aan een job geraakt en een vermoeden heeft dat dit te maken heeft met een ongelijke behandeling, kan perfect naar de rechter stappen, en dit op basis van overheidsaansprakelijkheid.

Wat ik vooral wil aangeven, is dat u daarvan werk moet maken. Ik las in de algemene beleidsnota van staatssecretaris Sleurs, en ook in de vorige beleidsnota, dat die positieve acties er zouden komen. Minister Milquet gaf aan te wachten op de resultaten van de socio-economische monitoring van 2012.

Die zijn er en ze tonen aan waar er specifieke problemen zijn, maar het uitvoeringsbesluit blijft nog steeds uit. Wij vragen dus wat politieke moed om die knoop door te hakken, want dit is een probleem.

01.16 Herwig Muyldermans: Mevrouw Lanjri, het moet duidelijk zijn dat iedereen zijn verantwoordelijkheid moet opnemen. Wij zullen nooit zeggen dat het de klant is die de fout ingaat. Ja, wij zullen zeggen dat de klant ook de fout ingaat, maar de dienstenchequebedrijven en de uitzendbedrijven moeten de wet toepassen. Het een mag geen excuus zijn voor het ander. Ik wil u ter zake de nodige garantie met betrekking tot onze houding geven.

Mevrouw Kitir, de resultaten van onze *mystery calls* zijn openbaar. Wij hebben al twee hoorzittingen in de commissie voor Werk van het Vlaams Parlement gehad. Wij geven evenwel geen individuele gegevens over individuele bedrijven. Dat is de afspraak die wij intern en met de bevoegde minister hebben gemaakt.

Wij hebben al twee keer een bevraging naar het element autochtoon gedaan. De vraag werd gesteld om ook een bevraging naar ouderen te doen, omdat er ook discriminatie van ouderen bestaat. Om een goede vergelijkingsbasis over de evolutie van de antwoorden te hebben, behoudt men best hetzelfde criterium, met name: autochtoon of allochtoon.

Wij hebben als regel dat iemand die drie maal slechte cijfers heeft zijn kwaliteitslabel kan verliezen. Wij gaan nu over tot de derde ronde. Dit is voor een aantal bedrijven het uur van de waarheid.

Mevrouw Willaert, de cao bepaalt dat er een meldingsplicht is van de consulent naar het intern aanspreekpunt. Wat is de bedoeling? Men moet dergelijke discriminatoire vragen weghalen bij de consulent, want die zit in een zwakke positie. Ik heb het nu over uitzendarbeid. De dossiers waarin men een duidelijke overtreding beging in het verleden waren dossiers die, indien dit zou zijn gebeurd, nooit daadwerkelijk aanleiding tot discriminatie zouden hebben gegeven. Dat is de uitzendconsulent die contact heeft met de productiechef. Men moet dat weghalen op dat niveau en dat naar boven brengen, naar de bevoegde personen in de uitzendbedrijven die de directie bij de klant durven te bellen.

Op dat ogenblik moet men durven te zeggen: wil jij dat jouw dossier op de eerste pagina van *Het Laatste Nieuws* staat? Men moet dat dus weghalen van het lagere niveau naar een hoger niveau.

Nous attendons les arrêtés d'exécution et les actions positives depuis sept ans déjà. Le monitoring socioéconomique prouve par exemple que les résultats obtenus dans l'enseignement sont médiocres. Or quiconque soupçonne un traitement inégal dans le cadre d'une candidature peut facilement s'adresser à un juge sur la base de la responsabilité de l'État.

Nous demandons un peu de courage politique pour lancer enfin ces actions positives.

01.16 Herwig Muyldermans: Chacun doit prendre ses responsabilités. Les entreprises de titres-services et intérimaires doivent appliquer la loi. Nous ne dirons jamais que c'est le client qui a commis une faute.

Les résultats de nos appels mystère sont publics. Nous avons déjà participé à deux auditions au Parlement flamand. Nous ne fournissons toutefois pas de données individuelles sur des entreprises individuelles. C'est une règle que nous nous sommes fixée à l'interne et en accord avec le ministre compétent. Nous avons déjà organisé à deux reprises un questionnaire sur la base de l'élément "autochtone". Ceux qui réalisent un mauvais score à trois occasions peuvent perdre leur label de qualité et par conséquent, pour une série d'entreprises, l'heure de vérité a sonné.

Dans le secteur du travail intérimaire, la CCT prévoit l'obligation pour le conseiller d'avertir le point de contact interne. L'on veut déplacer les questions discriminatoires du conseiller vers un niveau supérieur, vers les personnes compétentes dans les entreprises intérimaires qui osent appeler la direction chez le client. À ce moment, il faut oser dire: vous voulez que votre dossier fasse la une du journal *Het Laatste Nieuws*?

Wij hebben geen cijfers over het arbeidsvolume. Ik ga dat nakijken, misschien bestaan ze. Het is wel zo dat zowel in de uitzendsector als in de dienstenchequesector lager gekwalificeerde werkzoekenden aan bod kunnen komen. Dat is ook telkens weer een opstap naar werk, zeker in de uitzendsector. We halen daar positieve resultaten omdat we laagdrempelig werken.

Mevrouw Demir wil de proefperiode terug instellen, uitzendarbeid is een beetje de proefperiode *avant la lettre* geworden. Het is juist een sterk punt voor zwakkeren op de arbeidsmarkt om zo ervaring te kunnen opdoen.

Mijnheer de voorzitter, men moet een antidiscriminatiebeleid in bedrijven kunnen inbedden in de politiek van het bedrijf. Wij hebben het minste last met multinationals, waar dit een evidentie is, waar het internationaal zo ingebed wordt. Wij hebben meer last met kmo's. Daarom ook zullen wij intern sanctionerend optreden. Het verlies van het kwaliteitslabel van Federgon is wel een belangrijk punt naar klanten toe, want er zijn klanten die alleen willen werken met Federgonleden met een kwaliteitslabel.

Dan kom ik aan de vraag over de meldingsplicht in het kader van interne *mystery calling*.

Daarop zeg ik neen, de overheid moet dan maar *mystery calling* organiseren. Men moet ook een dubbel doel nastreven. In vele gevallen zijn bedrijfsleiders er zelfs niet van op de hoogte dat op het terrein in de agentschappen dergelijke praktijken gebeuren. Wanneer wij naar onze raad van bestuur gaan en ik zeg hen dat, dan zeggen zij: dit kan niet bij ons, dat bestaat niet. Die bedrijfsleider moet zich dan in eerste instantie bewust worden van het probleem dat rijst in zijn bedrijf. Hij moet dan politiek gaan voeren om die consultants dat ene zinnetje te laten zeggen, namelijk: dit aanvaarden wij niet, dit is niet conform de politiek in het bedrijf.

Praktijktests als ultiem middel moeten juridisch goed onderbouwd zijn, want ik heb nog steeds mijn twijfels, ik ben er nog steeds niet van overtuigd. Het moet een ultiem middel zijn, want dit is geen evidente zaak. Er zijn 2 300 dienstenchequebedrijven en dus moet het zeker in een bepaalde procedure kunnen worden ingebed. De kostprijs van onze *mystery calling* is 40 000 euro voor 130 telefoontjes. Dit is dan wel heel goed georganiseerd, mijnheer Van Bellingen. Federgon doet dat niet zelf, dat wordt uitbesteed aan gespecialiseerde bedrijven, die ook *mystery callings* en *mystery shoppings* doen in grootwarenhuizen, om te zien of er diefstallen gebeuren. Praktijktests moeten allicht het ultieme middel zijn, maar verwacht er toch ook niet te veel van.

Ik blijf bij mijn punt, we moeten ook onze verantwoordelijkheid naar de klant opnemen. Ik zie ons nog geen praktijktesten organiseren bij 900 000 klanten. Ik stel het even scherp maar dat mag hier wel. In een bredere context, maar dit is maar een element van een volledig geheel.

Je chercherai des chiffres sur le volume de travail, mais j'ignore s'ils sont disponibles. Il est vrai que dans le secteur des titres-services et du travail intérimaire, des chercheurs d'emploi moins qualifiés peuvent solliciter et c'est une étape vers un emploi. Si les résultats sont positifs à ce niveau, c'est parce que le seuil est peu élevé.

Le travail intérimaire peut être considéré comme une sorte de période d'essai. Il offre aux personnes fragilisées une occasion d'acquérir de l'expérience sur le marché du travail.

La lutte contre les discriminations doit pouvoir être ancrée dans la politique des entreprises. Cet objectif est nettement plus aisé à atteindre dans des multinationales que dans des PME. Nous adopterons une démarche répressive. La perte du label de qualité Federgon constitue un élément important à cet égard.

À mes yeux, il appartient aux pouvoirs publics de veiller, au moyen d'appels mystère, à ce que les dirigeants d'entreprise prennent conscience des pratiques discriminatoires appliquées dans leur société. Ils doivent faire comprendre à leurs consultants que les demandes discriminatoires sont contraires à la politique de l'entreprise.

Les tests pratiques ne doivent pas comporter de failles sur le plan juridique. Jusqu'à présent, j'ai des doutes quant à cette option qui doit, à mon avis, rester le moyen ultime. Federgon confie la réalisation de ces tests à des entreprises spécialisées. Pour 130 communications téléphoniques, il nous faut déboursier une somme de 40 000 euros. Nous devons également assumer nos responsabilités vis-à-vis des clients. Je ne pense pas que nous soyons à mêmes d'organiser des tests pratiques

auprès de 900 000 clients.

01.17 Philippe Vanden Broeck: Heel wat vragen en twijfels uiteraard, ik kan daar volledig inkomen. Het zijn ook de vragen en de twijfels die de inspectie had toen zij bevoegd werd gemaakt voor die allereerste discriminatiewet in 2003. Dat was alle hens aan dek, en dan ook nog eens in 2007.

Ik moet overigens, tussen de regels door, melden dat de wet van 2003 uitdrukkelijk voorzag in de praktijktest. Er moest echter een KB uitgevaardigd worden, waar iedereen toen tegen was. Nadien werd die zaak niet meer expliciet heropgenomen in de wet van 2007.

Ik begin met de vaak terugkerende vraag, waarmee ook ongeloof en soms ook verbijstering uitgedrukt werd, waarom er geen strafrechtelijke aanpak is en waarom er geen of zo weinig pv's zijn. Een andere vraag was of er strafrechtelijke veroordelingen uitgesproken zijn. Daarvoor durf ik mijn hand niet in het vuur te steken. Volgens mij zijn er wel een paar geweest, maar niet noodzakelijk op aangeven van de inspectie.

Een strafrechtelijke zaak kan namelijk ook op gang worden gebracht zonder een proces-verbaal van een politionele dienst of een inspectiedienst. Het is zelfs mogelijk dat iemand zich burgerlijke partij stelt of een onderzoek vraagt bij een onderzoeksrechter. Ook op die manier kan een zaak op gang gebracht worden. Ik meen dat er een paar van die gevallen geweest zijn. U kunt daarover vanmiddag misschien meer vernemen van het Interfederaal Gelijkekansencentrum zelf. Er zijn in elk geval wel veroordelingen op burgerlijk vlak. Daarvoor speelt de wet op een veel positievere manier. Ik verwijs naar de burgerrechtelijke maatregelen die in de wet zijn opgenomen.

Iemand heeft zich laten ontvallen dat wij de beste wetten ter wereld hebben. Dat dacht ik ook in 2007. Het zijn in elk geval de meest verregaande wetten, maar achteraf bekeken zijn het niet de beste wetten. U hoort mij dat niet zeggen, omdat de wet op burgerrechtelijk vlak enorm veel mogelijkheden biedt, goed in elkaar steekt en heel nuttig is voor burgerrechtelijke vorderingen. Dat geldt echter niet voor het strafrechtelijke. Ik kom daarop telkens terug. De sociale inspectiediensten zijn het gewoon om te gaan met sociale zaken en arbeidswetgeving, waarvoor arbeidsrechtelijke wetten en een Sociaal Strafwetboek gemaakt zijn.

Er bestaat een dubbel systeem. Als de werkgever voor de klassieke sociaalrechtelijke overtredingen een inbreuk begaat, dan geven wij een waarschuwing en een termijn ofwel, in het slechtste geval, als er geen rechtzetting gebeurt, maken wij een pv op. Dat is schering en inslag. Dat is de gewone techniek. Dat is de biotoop van de sociale inspecteur, geloof mij, en van alle sociale inspectiediensten.

Daarna zijn er opnieuw twee mogelijkheden. Het proces-verbaal gaat naar het parket. Daar heeft men bepaalde prioriteiten, die vastgelegd worden in de circulaire van de procureurs-generaal. Daarin wordt de volgorde van de belangrijkste inbreuken opgevolgd, zo goed of zo kwaad als het kan. Die worden dan ook effectief vervolgd. Wat ons betreft, wordt van alle processen-verbaal inzake arbeidsrecht, 6 000 tot 7 000 op jaarbasis, ongeveer 25 % strafrechtelijk afgehandeld en

01.17 Philippe Vanden Broeck: L'inspection s'est également interrogée et a exprimé des doutes lorsque le contrôle du respect de la première loi anti-discrimination de 2003 lui a été confié. Le moment est idéal pour renforcer cette loi, car c'est principalement son volet pénal qui pose problème. Il se limite en effet au droit commun et il est dès lors impossible d'infliger des amendes administratives. C'est toujours la loi du tout ou rien.

De plus, la discrimination n'est punissable que dans le cadre de la loi réprimant le racisme, elle n'est pas punissable en soi dans le cadre des deux autres lois. La situation est donc extrêmement complexe. Nous avons ainsi connu le cas d'une personne victime de discrimination en raison de son origine allochtone, mais aussi parce qu'elle était une femme, qui plus est handicapée et cible de harcèlement. Les inspecteurs doivent donc changer souvent de casquette. Nous demandons par conséquent qu'une attention particulière soit réservée à la qualification des infractions, car les dispositions légales actuelles sont particulièrement frustrantes.

Le texte de notre proposition n'étant pas encore complètement finalisé, je m'en voudrais de vous le soumettre dès à présent. Je réserve cet honneur à la ministre. Les différentes dispositions doivent effectivement être parfaitement ciblées. Les appels fantômes ou *mystery calls* constituent une option envisageable pour ce qui concerne l'accès au marché du travail, mais ils ne conviennent pas dans d'autres situations.

Nous nous heurtons systématiquement au même écueil: certaines personnes loupent un emploi à cause de l'un ou l'autre de leurs critères protégés. Cet aspect requiert une approche ad hoc.

vervolgd door de arbeidsauditoraten.

De tweede fase is die van de niet-vervolgning. In ons Belgisch systeem hebben wij daarvoor het fameuze vangnet van de administratieve geldboete. Die vormt een correctief. Op die manier wordt nogmaals meer dan 30 % vervolgd. Zo komen wij voor de sociaalrechtelijke inbreuken op een vervolgingspercentage van 60 tot 65 en in sommige jaren 70 % van het totaal. Dat is een goed resultaat.

Ik kom nu terug tot de antidiscriminatiewet. Ik kom u zeggen — u bent verbijsterd — dat er weinig processen-verbaal en weinig of geen vervolgingen zijn, maar dat is geen arbeidswet.

Als u de reflectie maakt, zoals de voorzitter, of de wet aan herziening toe is en moet worden verfijnd, dan zou ik adviseren dat het het uitgelezen moment is om zeker het strafrechtelijk luik — daar gaat het hier ook om — sterker te maken. Wij willen ook dat het strafrechtelijk luik sterker in mekaar zit en meer sluitend is. Strafrechtelijk is de wet voor ons enorm problematisch.

Ten eerste, de wet valt onder zuiver gemeenrecht. De wet is geen arbeidswet. Zij behoort tot het gemeenrechtelijk domein. Zij behoort dus sowieso al niet tot de biotoop van de klassieke inspecteur. Er is daarnaast een opzet vereist, wat ook al niet eigen is aan de meeste sociaalrechtelijke overtredingen. Er is geen administratieve geldboete mogelijk; het is dus alles of niets. Stel in uw arrondissementen maar eens de vraag aan de lokale parketmagistraat of hij al discriminatiezaken strafrechtelijk heeft vervolgd en, zo nee, waarom niet. Die man zal haarfijn uitleggen wat voor hem het probleem is.

Een ander aspect van de wet dat kan worden verbeterd in het strafrechtelijke luik, is de bewijslast en de grond van de zaak, met name de incriminaties. Zelfs in deze zaal heerst, denk ik, nog altijd enige verwarring: het is enkel in het geval van discriminatie in het kader van de racismewet dat de discriminatie zelf strafbaar is. In de twee andere wetten is de discriminatie zelf niet strafbaar. Dat maakt het heel complex. Inspecteurs moeten verschillende petjes dragen naargelang de situatie en vaak worden die gecombineerd. Wij hebben gevallen gehad waar zich een discriminatie voordeed ten aanzien van iemand van allochtone etnische origine en omdat zij vrouw was en gehandicapt was. Begin er maar aan. Tezelfdertijd werd zij dan nog gepest. Op dat vlak speelt er nog een ander mechanisme, met name de antipestwet. De raad die ik u geef, is bijzondere aandacht te besteden aan de incriminaties. Dat is ook onze vraag.

De elementen van het aanzetten tot en het opdracht geven tot discriminatie, zeker waar het aanzetten tot discriminatie moet gepaard gaan met een zekere publiciteit, maken vele dossiers aartsmoelijk of zelfs onmogelijk. Waarom doen wij dan sommige dossiers wel, zonder strafrechtelijke benadering, maar door te proberen tot een burgerrechtelijke benadering te komen? Omdat het fenomeen er wel is voor ons. Dat is belangrijk genoeg. Het is echter niet de efficiëntste wetgeving, maar wel de meest frustrerende wetgeving die er bestaat voor een gespecialiseerd sociaal inspecteur die wij hiervoor hebben opgeleid.

Er was ook een vraag om al wat meer te zeggen over de inhoud. Ik zou die liefst nu niet te grabbel gooien, omdat de tekst nog niet

Il est en outre préférable de régler la force probante de ces constatations et leur valeur car il s'agit de quelque chose qui crée une présomption et, en cas de présomption, la charge de la preuve doit être déplacée vers l'autre partie. Beaucoup d'études réalisées par l'inspection visent dès lors à confronter l'employeur à son propre comportement, l'objectif étant de mieux comprendre ses motivations. Cet aspect doit absolument être réglementé, de même que la compétence de l'inspecteur.

Ensuite se pose la question des circonstances dans lesquelles on procède à des tests de situation et de la méthodologie employée pour y procéder. Il doit exister des raisons suffisantes d'y procéder et les cas concernés doivent être très spécifiques. À défaut, le test de situation n'est pas exploitable.

Aujourd'hui, la compétence de l'inspection pose problème. Pour le harcèlement, le service Contrôle du bien-être au travail est compétent. S'agissant des titres-services, notre compétence doit encore être définie en concertation avec nos collègues des autres Communautés et Régions.

Les deux secteurs cités aujourd'hui posent évidemment le plus de problèmes mais, en ma qualité de juriste, je me méfie des limitations parce que leur justification est parfois embarrassante. Nous tenons aussi dûment compte de toutes les dispositions européennes relatives au dumping social. N'oublions pas que les agences d'intérim et les entreprises de titres-services étrangères peuvent aussi travailler sur le marché.

De plus, le fait que le problème se pose surtout dans ce secteur aujourd'hui ne justifie pas que d'autres secteurs restent hors d'atteinte. Je préconise de viser

volledig rond en duidelijk is. De voorbije dagen werd volop nagedacht over een blauwdruk. Ik laat de eer aan onze minister. Ik heb u een paar ideeetjes aangereikt die er volgens mij in zouden moeten staan. Ik voel mij daar echter zeer nederig in. Het moet inderdaad zeer gericht zijn. De test met *mystery calls* moet volgens mij de zeer specifieke situaties beogen van alles wat met jobaanbiedingen, solliciteren en toegang tot de arbeidsmarkt te maken heeft, maar niet de rest.

Tijdens de uitvoering van een arbeidsrelatie kennen wij dat probleem veel minder. Als er gediscrimineerd wordt, hebben wij daar veel meer vat op met de middelen die de wet ons biedt. Daar hebben wij ook respons. Wij stuiten telkens terug op hetzelfde probleem, te weten mensen die solliciteren en die naast een job grijpen om een of andere van hun beschermde eigenschappen. Dus dat is misschien iets wat best wordt aangepakt.

De bewijskracht en de waarde van die vaststellingen worden best ook geregeld. Mijnheer Muyldermans, ik ga volledig akkoord met u. Het is geen absoluut redmiddel of wondermiddel, het is een startpunt, het is een serieus ijkpunt, iets wat een vermoeden creëert. Dat vermoeden is op zich al gunstig voor een burgerrechtelijke benadering in een procedure. Als men een vermoeden heeft, in die wet, dan is het systeem dat de bewijslast wordt verschoven naar de andere partij. Dat moeten wij hebben. Dat is ook de bedoeling in veel van de onderzoeken van de inspectie, namelijk aan de werkgever de feiten voorleggen, hem ermee confronteren en de uitleg vragen. Hoe reageert u? Wat zijn uw motieven? Wat is uw rechtvaardiging? Is dat een objectieve en redelijke rechtvaardiging? Is dat een rechtvaardiging voor de directe of indirecte discriminatie? Is het beroepsgeboden, voldoende verantwoord? Hij wordt gevraagd om uitleg te geven en dit aan te tonen met formulieren, documenten, statistieken, mails, enzovoort. Bewijsmateriaal is zeker en vast iets wat geregeld moet worden.

Ook de bevoegdheid van de inspecteur moet geregeld worden binnen het kader van zijn optreden in het Sociaal Strafwetboek. Dat is zeker en vast nodig.

De aanbreng. Wanneer gaat men dergelijke praktijktests doen? Gaat men dat op eigen initiatief doen, zomaar lukraak, of gaat men dat goed kaderen? Kan dat zijn op aangifte, in geval van een bijzondere melding? Door wie? Dat kan door een klacht zijn, enzovoort. Er moeten dus voldoende aanleidingen zijn om zo'n test te doen en het aantal gevallen moet ook heel specifiek zijn, zo niet krijgt men een moeilijk instrument.

Er werden ook vragen gesteld over de bevoegdheid van de inspectie. Dat is een moeilijke materie op dit ogenblik. Vandaag zijn wij voor de drie federale inspectiewetten bevoegd, ook voor de toepassing en de sanctionering van de cao's, ook de cao's van de sectoren. Voor pesten zijn onze collega's van de dienst Toezicht op het Welzijn op het Werk bevoegd. Met betrekking tot de dienstencheques moet, gezien de overdracht van bevoegdheden die op 1 april 2015 ook effectief zal plaatsvinden, onze bevoegdheid worden afgebakend. Dat moeten wij dus nog aftoetsten bij onze collega's van de andere Gemeenschappen en Gewesten, met hun inspectiediensten. Waar onze bevoegdheid in deze — dus speciaal voor dienstencheques omdat dit de materie is die overgedragen is — ophoudt en waar hun

potentieellement tous les employeurs.

Nous travaillons principalement, mais non exclusivement, avec le Centre, sur la base du protocole de coopération. Nous avons déjà traité plusieurs fois des dossiers en coopération avec le département Diversité d'un syndicat. Il s'agit alors d'instances mentionnées dans la loi comme étant légalement compétentes pour faire appliquer la loi.

Notre Code pénal social nous confère légalement la compétence de communiquer nos observations à ces organisations. Celles-ci peuvent les utiliser et les transmettre à d'autres services publics.

bevoegdheid begint en voortgaat is vandaag een beetje gemengd. Wij werken in sommige dossiers trouwens ook samen met de regionale inspectie, zeker wat Vlaanderen betreft. Dat zal ook moeten worden uitgeklaard en vastgelegd.

De vraag werd gesteld of een test zou worden beperkt tot die twee sectoren. Uiteraard vormen de twee sectoren die vandaag genoemd zijn de aanleiding voor de meeste problemen. Ik huiver ter zake een beetje, als jurist. Men moet in de wet immers ook motiveren en kunnen verrechtvaardigen waarom een stringente verbodsbepaling enkel voor bepaalde sectoren geldt. Bij de Inspectie is men geobsedeerd door Europa, de jongste jaren, wegens alle bepalingen over sociale dumping. Men kan ons verwijten dat wij in de wetgeving maatregelen opnemen die misschien een beperking van het vrije verkeer van diensten zijn. Zijn onze maatregelen gerechtvaardigd, zijn zij proportioneel, en noem maar op? Ik meen dus, dat als men het beperkt tot deze twee sectoren, het eerste nadeel is dat men aan die sectoren nog moeilijk meer voorwaarden oplegt. Er kunnen ook buitenlandse uitzendkantoren en buitenlandse dienstenchequebedrijven zijn. Die zijn er nu, meer en meer. De markten staan open. Men moet dus kunnen uitleggen waarom men zich tot bepaalde bedrijven beperkt.

Een tweede argument kan zijn: het is niet omdat het probleem vandaag vooral daar rijst, de rest ongemoeid gelaten moet worden. Inderdaad, in grote ondernemingen is er meestal geen probleem. Tussen de bakker of de beenhouwer en de multinational is er echter een heel gamma bedrijven waar zich praktijken kunnen voordoen die niet correct zijn.

Mijn advies zou zijn, het potentieel open te laten voor alle werkgevers. Soms seponereert het Interfederaal Gelijkekansencentrum. Dat woord heb ik al laten vallen.

Of ik twijfels hebben over de correctheid van de samenwerking? Wel, dat is al uitvoerig juridisch uitgepluisd. U weet dat het Interfederaal Gelijkekansencentrum een bijzondere openbare instelling is, met bijzondere opdrachten en een bijzondere wettelijke opdracht. Dat ligt allemaal vast in de wetgeving. Ook inzake de discriminatiewet heeft het een bijzondere opdracht gekregen, ter verdediging van de rechten van de mensen die het slachtoffer zijn van deze wetgeving.

Wij werken in hoofdzaak samen met het Interfederaal Gelijkekansencentrum op basis van het samenwerkingsprotocol, maar niet uitsluitend. Het is ook al gebeurd dat wij dossiers afhandelden, die niet in de vermelde cijfers opgesomd zijn, in samenwerking met een afdeling Diversiteit van een vakbond. Dat is de jongste tijd al meer dan eens gebeurd. Het gaat dan wel om instanties, onder andere vakbonden, het Interfederaal Gelijkekansencentrum, het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, die in de wet opgesomd staan als organisaties met een wettelijke bevoegdheid om deze wet te doen toepassen en de slachtoffers te helpen verdedigen. Wij hebben krachtens onze eigen wetgeving, het Sociaal Strafwetboek, de bevoegdheid om onze vaststellingen aan deze organisaties door te spelen. Juridisch is dat perfect legaal. Zij kunnen deze gebruiken. Zij kunnen onze vaststellingen ook aan andere overheden en overheidsdiensten doorspelen, die ze dan voor hun eigen doelstellingen kunnen

gebruiken.

Ik kijk na of er nog vragen waren. U zult het mij hopelijk vergeven dat ik de blauwdruk nog niet volledig heb. Wij zijn daar nog volop mee bezig. Ik meen dat ik het bijzonderste gezegd heb.

01.18 Tom Bevers: ik geef op mijn beurt een paar korte elementen. Mevrouw Demir heeft de vraag gesteld naar de proefperiode. Er is in het regeerakkoord een evaluatie van de afschaffing van de proefperiode aangekondigd. Ik denk dat het element van kansengroepen, waaronder personen van onder andere vreemde herkomst, daarbij zeker moet meegenomen worden.

Mijnheer de voorzitter, u vroeg naar buitenlandse voorbeelden. Ik moet zeggen dat we tot nu toe geen poging hebben ondernomen om dat in kaart te brengen. Dat is wellicht iets dat we zouden moeten doen, kijken naar *best practices* in andere Europese landen op het vlak van het bestrijden van discriminatie op de arbeidsmarkt. Ik denk ook dat de Europese Commissie daarbij wel zal willen helpen, dat lijkt me een goede suggestie.

Mevrouw Kitir vroeg naar overheids campagnes rond discriminatie. Ik denk niet dat de FOD Werk het best geplaatst is om de bevolking in haar algemeenheid daarover aan te spreken. Het is misschien een vraag die u vannamiddag ook aan de collega's van het Gelijkekansencentrum kunt stellen. Alleszins denk ik dat er te weinig aandacht is besteed aan de economische case tegen discriminatie, die onvoldoende gemaakt wordt. Eigenlijk kunnen we het ons als samenleving gewoon niet permitteren om het aanwezige talent niet in te zetten om onze economie nog sterker te doen draaien.

Mevrouw Willaert vroeg naar het arbeidsvolume volgens herkomst in de dienstensector. Ik denk dat we dat eigenlijk via de monitoring wel zouden kunnen nagaan. Wij hebben dat niet gedaan in ons rapport, maar ik neem het in elk geval mee. Alleen zou ik intuïtief denken dat personen van vreemde herkomst wellicht een net iets groter gemiddeld arbeidsvolume hebben in die sector, maar dat is dus iets wat we moeten checken. Alleszins ligt het aandeel van personen van vreemde herkomst in de dienstenchequesector bijzonder hoog.

Als we kijken naar het aandeel van vrouwen van 18 tot 60 per origine in de dienstensector, dan zien we dat van heel die groep slechts 2,8 % vrouwen van Belgische herkomst in dienstenchequeondernemingen werkt, terwijl dat bijvoorbeeld oploopt tot 9,7 % voor vrouwen van overige Afrikaanse herkomst, dus Afrika beneden de Maghreb, tot 16 % van de vrouwen van EU-12-herkomst, van de nieuwe EU-landen dus. Die sector stelt wel zeer veel, buitenproportioneel veel personen van vreemde herkomst te werk. Dat is iets wat we in het debat moeten meenemen.

Let op dat we niet alleen de sectoren viseren – dat heeft Philippe Vanden Broeck net ook met andere woorden gezegd – waar zeer veel mensen van vreemde herkomst aan de slag zijn. Wellicht zit er ook een probleem in sectoren waar die niet binnengeraken. Dan kan het om verschillende problemen gaan, ik heb ze daarstraks aangehaald. Er is ongetwijfeld discriminatie, maar er zijn ook andere, structurele redenen die verklaren waarom mensen van vreemde herkomst minder aan de slag geraken.

01.18 Tom Bevers: Lors de l'évaluation de la suppression de la période d'essai, il faudra assurément être attentif aux personnes issues de groupes défavorisés, plus particulièrement d'origine étrangère.

Jusqu'à présent, nous n'avons pas encore fait l'inventaire des "meilleures pratiques" dans les autres pays européens. Il serait très utile de le faire, éventuellement avec l'aide de la Commission européenne.

Je ne pense pas que le SPF Emploi soit le mieux placé pour aborder le thème de la discrimination auprès de la population. Les dommages économiques causés par la discrimination sont insuffisamment mis en évidence. En tant que collectivité, nous ne pouvons tout simplement pas nous permettre de ne pas exploiter les talents présents sur notre territoire.

Dans notre rapport, nous n'avons pas repris le volume de travail selon l'origine dans le secteur des services. Je considère que le volume de travail des personnes d'origine étrangère est plus élevé. En tout cas, le secteur emploie un nombre disproportionné de personnes d'origine étrangère et il s'agit d'un aspect important du débat.

Nous ne pouvons pas viser uniquement les secteurs qui emploient de nombreuses personnes d'origine étrangère. Sans doute un problème se pose-t-il aussi dans les secteurs où ces personnes ne travaillent pas. Il existe très certainement une discrimination, mais le fait qu'un nombre moins élevé de personnes étrangères travaillent là s'explique

aussi par des motifs structurels.

De **voorzitter**: Zijn er collega's die in de replieken iets willen toevoegen, iets willen vragen, een suggestie willen doen?

01.19 Nahima Lanjri (CD&V): Ik had daarstraks nog een opmerking in verband met de methodologie. Sommigen hebben kritiek gegeven op de methodologie en het feit dat een en ander niet is terug te vinden op de website. Ik heb van jullie in elk geval spontaan de methodologie gekregen. Ik meen dat het goed zou zijn om een en ander toch op de website te plaatsen, juist om de opmerking dat niet de juiste vragen werden gesteld, te ontkrachten.

Als ik het debat van het afgelopen weekend bekijk, dan ging het heel de tijd over de opmerking als zouden mensen toch wel mogen vragen dat er een beetje Nederlands wordt gesproken. In de vragen die jullie hebben gesteld, hebben jullie heel duidelijk gezegd, ik citeer: "Mijn ouders willen graag een Vlaamse, geen allochtone, ook al spreekt ze Nederlands". Daarover gaat het en volgens mij moet worden benadrukt dat men dan wel spreekt over discriminatie. Dat staat dan nog los van de vraag in welke mate iemand al dan niet perfect Nederlands moet spreken. Er zijn daarvoor hulpmiddelen. De kaarten zijn een heel goed hulpmiddel.

Op de duur draait het debat enkel over de kennis van het Nederlands. Dat kan in de communicatie en op jullie website misschien nog eens worden verduidelijkt.

U zegt dat we de positieve kaart moeten trekken. Dat verheugt mij. Ik ben daar zelf ook van overtuigd. Wij moeten inderdaad gaan voor slimme streefcijfers. Meer nog, ik heb vorig jaar al een resolutie ingediend die ik ook deze legislatuur opnieuw heb ingediend. Ik wil met die resolutie vragen dat er wordt gezorgd voor slimme streefcijfers. Bovendien moet de overheid daarin zelf het goede voorbeeld geven.

Wij hebben dat punt met de meerderheid ook opgenomen in ons regeerakkoord. Wij zullen daar dan ook werk van maken. Wij zullen dat om te beginnen doen voor de overheid. Ook de privésector heeft ter zake een verantwoordelijkheid op te nemen en wij roepen de sociale partners dan ook op om werk te maken van die streefcijfers.

In een aantal sectoren kan er sprake zijn van een heel hoge tewerkstellingsgraad van mensen van allochtone origine. Ik denk dan bijvoorbeeld aan de dienstenchequesector. In andere sectoren zal die tewerkstelling dan weer miniem zijn, omdat er te weinig mensen het juiste diploma hebben behaald. Alles kan en daarom zijn het ook slimme streefcijfers, die kunnen variëren van sector tot sector.

Het is echter vooral van belang om mensen te sensibiliseren en erop te wijzen dat het niet normaal is dat er in de zorgsector wel voldoende mensen zijn met de nodige bekwaamheden en capaciteiten, maar dat er in bepaalde ziekenhuizen in een heel diverse regio toch maar heel weinig kleur is te zien. Daar draait het om en in dat verband moet de overheid het voorbeeld geven. De overheid subsidieert een aantal sectoren zoals onderwijs, media en zorg.

De privésector moet dat voorbeeld dan volgen. Overigens, ik durf

01.19 Nahima Lanjri (CD&V): Nous ferions bien de publier en même temps la méthodologie sur le site web afin que le débat dépasse le cadre de la seule connaissance du néerlandais. Les requêtes qui ont été citées – "mes parents ne veulent pas d'une personne d'origine étrangère, même si elle connaît le néerlandais" – montrent en effet qu'il s'agit bel et bien de discrimination. Il serait bon de clarifier la situation.

Je suis également convaincue que nous devons utiliser l'atout des objectifs chiffrés "intelligents". J'ai même déposé l'an dernier une résolution sur ce point, qui figure d'ailleurs dans l'accord de gouvernement. Les objectifs chiffrés "intelligents" peuvent varier d'un secteur à l'autre, tout comme d'ailleurs le taux d'emploi des personnes d'origine étrangère. Nous appelons les partenaires sociaux à assumer leurs responsabilités en ce qui concerne le secteur privé. Le privé doit suivre l'exemple donné par les pouvoirs publics.

Je tiens d'ailleurs à féliciter le secteur du travail intérimaire qui aide ces personnes à trouver du travail, à démontrer ainsi leurs capacités, et à convaincre les employeurs hésitants. Je ne vois absolument pas ce secteur d'un mauvais œil mais les efforts demeurent insuffisants. Nous devons également examiner minutieusement les autres secteurs. Car en effet, madame Demir, la piètre insertion des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail n'a rien à voir avec l'échec de notre politique de migration.

La discussion à propos de la migration active ou passive n'est pas correcte.

zeker ook de uitzendsector te feliciteren voor het feit dat hij voor mensen van allochtone origine vaak een springplank vormt. Vaak twijfelen werkgevers of hebben zij vooroordelen, en door het feit dat heel wat mensen de kans krijgen om eerst uitzendarbeid te verrichten en hun capaciteiten te bewijzen, geraken zij alsnog aan de bak.

Ik zou het uitzendwerk dan ook helemaal niet scheef willen bekijken, integendeel. Ik waardeer heel erg wat de sector doet, maar dat is niet voldoende. Ook de andere sectoren, waar er geen sprake is van uitzendwerk, moeten wij onder de loep nemen, want de cijfers hebben andermaal aangetoond dat wij de slechtste leerling zijn van de klas, als het aankomt op de tewerkstelling van allochtonen.

Mevrouw Demir, dat heeft niets met een falend migratiebeleid te maken.

Ten eerste, de discussie over actieve of passieve migratie is geen correcte discussie. (*protest van mevrouw Demir*)

Mag ik mijn redenering even afmaken?

Er zijn, ten eerste, groepen ... De cijfers zijn er en u kent ze ook.

01.20 Zuhail Demir (N-VA): (...).

01.21 Nahima Lanjri (CD&V): Dat weet ik uiteraard ook. Ik volg de problematiek al twintig jaar.

Mevrouw Demir, laat mij even uitspreken.

Ik weet uiteraard dat de grootste groep die naar België komt, gezinsherenigers zijn. Zij komen niet in het kader van het visum voor een arbeidsvergunning.

Dat betekent echter niet dat de mensen die voor gezinshereniging naar hier komen – mijn ouders behoren ook tot die categorie –, niet aan de slag zijn.

Mevrouw Demir, de cijfers zeggen iets over de visa om naar hier te komen. Wij weten ook – hierover gaat het precies – dat het zelfs niet meer gaat over mensen die pas hier zijn en bij wie bijvoorbeeld een gebrek aan taalkennis of een gebrek aan capaciteiten wordt vastgesteld. Dat iemand dan niet aan de bak komt, kan ik begrijpen. Dat klopt. Op dat vlak hebben wij geen probleem en zitten wij op dezelfde lijn.

Wanneer echter mensen van de derde of de vierde generatie, kinderen van migranten, ondanks dat zij diploma's hebben en perfect Nederlands, plat Antwerps, West-Vlaams of wat dan ook spreken, niet aan de bak komen, dan zitten wij wel met een probleem.

Heeft het beleid helemaal geen fouten gemaakt? Uiteraard heeft het wel fouten gemaakt. Het feit van gezinshereniging of asiel is echter een gegeven. Wij hebben het grotendeels al aan banden gelegd, maar verder kunnen wij niet gaan.

Mevrouw Demir, waar het om draait en waarvoor ook u of uw partij mede verantwoordelijk is, is dat het over een goed integratiebeleid

01.21 Nahima Lanjri (CD&V) Il est évident que le groupe le plus important est constitué de personnes arrivées grâce au regroupement familial et non après avoir demandé un visa préalable à l'obtention d'un permis de travail, ce qui ne signifie d'ailleurs pas qu'elles ne travaillent pas. Mais les jeunes de la troisième ou de la quatrième génération, malgré leur parfaite connaissance du néerlandais ou d'un dialecte flamand, ne parviennent pas à trouver du travail et c'est là que le bât blesse.

gaat. Het gaat misschien veeleer over een falend integratiebeleid.

Eens die mensen hier zijn, ...

01.22 Zuhail Demir (N-VA): (...) een goed migratiebeleid. (...).

01.23 Nahima Lanjri (CD&V): Dat klopt uiteraard, maar het is niet voldoende.

Laat ik mijn redenering afmaken.

De **voorzitter**: Mevrouw Lanjri, het is de Internationale Vrouwendag. Wees dus vriendelijk voor elkaar.

Mevrouw Lanjri, wij willen het migratiedebat hier niet overdoen.

Uw collega Demir heeft dat vermeld en u hebt daarop een repliek gegeven. We verschillen daar misschien van mening, maar dat is de democratie. Kom terug op het onderwerp, de discriminatie, want dat interesseert mij nu.

01.24 Nahima Lanjri (CD&V): Mijnheer de voorzitter, dan maak ik inderdaad de cirkel rond.

We moeten een goed migratiebeleid voeren en ook het beheersen van de migratiestroom is uiteraard een punt. Echter, eens die mensen hier zijn, of het nu gaat om asielzoekers, gezinsherenigers of mensen die hier komen om werk te zoeken, moeten wij werk maken van een goed integratiebeleid.

Dat betekent ook zorgen voor een inschakeling op de arbeidsmarkt. Dan zorgen we ervoor dat dat talent niet verloren gaat, zoals de laatste spreker van het panel zopas ook heeft gezegd.

01.25 Meryame Kitir (sp.a): Mijnheer de voorzitter, ik wilde nog even terugkomen op een vraag die ik gesteld had over reacties in verband met discriminatie. Ik vroeg of taal een onderdeel van discriminatie kan worden en of discriminatie op basis van taal kan of mag.

Mijnheer Van Bellingen, u hebt gezegd dat taal een barrière kan zijn, maar ik hoor u niet expliciet zeggen dat die discriminatie niet kan.

In de gedragscode die opgesteld werd voor de uitzendsector, staat expliciet: "Uitgaande van de beginselen in de inleiding, wijzen uitzendbureaus discriminatie af op grond van leeftijd, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke of syndicale overtuiging, taal, verleden," en noem maar op.

Ik wil terugkomen op mijn vraag. Is het al dan niet discriminerend indien iemand afgewezen wordt op basis van taal?

De **voorzitter**: Vooraleer het woord te geven aan de sprekers, geef ik het woord aan mevrouw Demir.

01.26 Zuhail Demir (N-VA): Mijnheer de voorzitter, ook ik heb een opmerking in verband met de taal. Ik hoor hier namelijk toch ook wel rare geluiden. Wij moeten absoluut voorkomen te stellen dat men geen Nederlands meer hoeft te kennen.

Ik koppel dat veeleer aan bekwaamheid en competentie en absoluut niet aan de discussie over discriminatie. Het hangt ook af van de job

01.24 Nahima Lanjri (CD&V): S'il est vrai que des erreurs ont été commises dans la politique migratoire, il n'en demeure pas moins que c'est surtout à l'échec de la politique d'intégration que nous devons nous atteler afin qu'aucun talent ne soit gaspillé.

01.25 Meryame Kitir (sp.a): Vous ne m'avez pas dit s'il y a discrimination si un travailleur est refusé parce qu'il ne maîtrise pas la langue. Cette dernière est pourtant explicitement mentionnée dans le code de déontologie du secteur du travail intérimaire.

01.26 Zuhail Demir (N-VA): Nous ne pouvons pas simplement affirmer qu'il ne faut plus connaître le néerlandais. Cela dépend grandement du travail qu'il faut effectuer. Je veux dissocier langue et discrimination et j'estime qu'il

die men uitvoert of de werknemer al dan niet perfect Nederlands moet kennen. Ik wil taal en discriminatie loskoppelen, ik vind het evident en logisch dat men een klein beetje Nederlands spreekt.

Dan kom ik aan de streefcijfers, quota en dergelijke. Mevrouw Lanjri heeft naar het regeerakkoord verwezen. Daarin staat dat de overheid het voorbeeld geeft met de federale administratie, maar in het regeerakkoord staat niet dat wij streefcijfers voor overheidsbedrijven invoeren. Integendeel, in verband met overheidsbedrijven staat heel duidelijk in het regeerakkoord dat de regering niet tussenbeide zal komen.

Heel opmerkelijk is dat mevrouw Lanjri bepleit om niet alles over te laten aan het sociaal overleg in de sector zelf, maar dat de overheid haar verantwoordelijkheid moet opnemen. Ik ben het daarmee eens, wij mogen dat inderdaad niet alleen aan de sociale partners overlaten, de overheid heeft ook haar verantwoordelijkheid, maar ik stel voor dat wij de lijn dan ook doortrekken.

01.27 Evita Willaert (Ecolo-Groen): Ik had een vraag gesteld aan de vertegenwoordiger van Federgon, die niet werd beantwoord. Waarom werd het rapport over *mystery shopping* niet publiek gemaakt? Of werd die vraag wel beantwoord? Sorry, ik heb dat gemist.

De **voorzitter**: Dat rapport is er.

01.28 Evita Willaert (Ecolo-Groen): Ik wou ook nog iets zeggen over de discussie tussen mevrouw Lanjri en mevrouw Demir. Er is een goed integratiebeleid, maar daarnaast mag ook de conclusie worden getrokken dat er nood is aan een goed antidiscriminatiebeleid met daarbij een belangrijk sluitstuk.

De *fact checker* van de VRT heeft in "De zevende dag" gezegd dat ook hoogopgeleide mensen die heel goed Nederlands praten, moeilijk hun weg vinden. Dan kunnen wij niet anders dan het eens zijn over het feit dat het echt over discriminatie gaat, los van migratie en integratie.

De **voorzitter**: Het is nogal belangrijk dat ik hoor bij het panel dat er, ten eerste, een blauwdruk in de maak is met betrekking tot een beter instrumentarium. Ten tweede zegt de sector zelf dat men een beter instrumentarium ziet mits strikte voorwaarden. Dat zijn belangrijke stappen vooruit.

Mijnheer Muyldermans, u zegt dat u uw *mystery calls* doet en dat de overheid maar de hare moet doen, als die er komen. Ik zou het een beetje vreemd vinden, mochten we systemen naast elkaar ontwikkelen. Men moet erover nadenken hoe men de twee aan elkaar

est logique que l'on parle un petit peu le néerlandais.

En ce qui concerne les objectifs chiffrés et les quotas, Mme Lanjri a fait référence à l'accord de gouvernement qui stipule que les pouvoirs publics montrent l'exemple dans l'administration fédérale. Il n'est cependant pas mentionné dans l'accord de gouvernement que des objectifs chiffrés sont instaurés au sein des entreprises publiques. Au contraire, il est explicitement indiqué que le gouvernement n'intervient pas. J'estime que nous pouvons non seulement confier cela à la concertation sociale au sein du secteur mais aussi que les pouvoirs publics doivent prendre leurs responsabilités.

01.27 Evita Willaert (Ecolo-Groen): Pourquoi le rapport sur le *mystery shopping* n'a-t-il pas été publié? Le représentant de Federgon n'a pas répondu à cette question.

Le **président**: Ce rapport existe.

01.28 Evita Willaert (Ecolo-Groen): Notre pays propose une bonne politique d'intégration, mais une bonne politique anti-discriminatoire est parallèlement indispensable. L'émission politique dominicale de la VRT *De zevende dag* a clairement démontré que même les personnes bardées de diplômes et maîtrisant parfaitement le néerlandais s'égarent lorsqu'elles cherchent un emploi. La discrimination est donc bien réelle, indépendamment des questions de migration et d'intégration.

Le **président**: Il est important de voir que l'on esquisse un projet relatif à l'amélioration des outils du secteur.

Federgon effectue des *mystery calls* et M. Muyldermans indique à ce sujet que l'État doit uniquement s'en charger sur son propre terrain. J'espère que nous n'allons

kan koppelen.

De sector doet aan zelfregulering en daaruit blijkt dat een bepaald groot of groter segment geen problemen geeft. Oké, dan hoeven we niet meer te controleren. Voor de hardnekkige problemen die er zijn, vind ik wel dat u, natuurlijk mits afspraken en mits vertrouwelijkheid, de namen moet kunnen doorgeven aan de overheid en de inspectiediensten om dan controles te kunnen doen. Anders gaan we twee systemen naast elkaar hebben, die duur zijn voor beide en die waarschijnlijk ook niet zeer efficiënt zullen zijn. Dat is de vraag: hoe kan men dat aan elkaar koppelen?

01.29 Herwig Muyldermans: Mijnheer de voorzitter, ik wil er verder over nadenken. Ik heb in mijn inleiding heel duidelijk gezegd dat wij bereid zijn om in de breedte allerhande zaken verder te bekijken om betere resultaten te kunnen behalen dan nu al het geval is.

Dan heeft men automatisch een samenwerking tussen de zelfregulering en de regulering die moet worden uitgevoerd door de overheid. Dit is een oproep aan het federale en regionale niveau – dat is soms ook een moeilijkheid – om die zaak verder te bekijken.

Nu ik toch even het woord heb, als sectorverantwoordelijke voor de dienstenchequesector en de uitzendsector zou ik het echt niet appreciëren mochten deze instrumenten enkel worden gebruikt voor onze sectoren en niet voor alle werkgevers. Ik wil daar heel duidelijk in zijn. Wij als intermediairs zitten in een moeilijke positie. Ook bij de uitzendsector zit het probleem in eerste instantie bij de klanten.

01.30 Philippe Vanden Broeck: Mijnheer de voorzitter, ik kan daar misschien op inpikken. Wij hebben al meteen een praktisch voorbeeldje, als wij inventief zijn en willen weten wanneer en in welke gevallen een praktijktest zou kunnen plaatsvinden.

In de cao van de uitzendsector staan heel interessante bepalingen. Er staat namelijk in dat, wanneer een uitzendconsulente wordt geconfronteerd met een vraag van een klant die discriminatoir is, zij dat intern moet melden aan het aanspreekpunt binnen de organisatie dat daarvoor bekwaam en opgeleid is. Het aanspreekpunt zal vervolgens contact opnemen met de klant om hem tot andere inzichten te bewegen en hem te overtuigen de persoon toch aan te nemen enzovoort. Er staat ook, in fine, dat wanneer dat niet lukt en de klant bij zijn standvastig besluit blijft, de contactpersoon de zaak kan overmaken aan het meldpunt van het Gelijkekansencentrum of aan de inspectie.

Wanneer wij zo'n melding krijgen, kunnen wij daarop inpikken. Wij zien hoe de situatie in elkaar steekt, we kennen al de voorgeschiedenis. Er is een vermoeden, en niet het minste. Wij

tout de même pas devoir développer deux systèmes parallèles! Il existe une autorégulation qui montre qu'aucun problème ne se pose pour une grande partie du secteur. Les cas de discrimination persistante doivent pourtant être signalés à l'État et les services d'inspection doivent ensuite pouvoir mener des contrôles, faute de quoi nous verrons apparaître deux systèmes distincts. Cela serait onéreux et inefficace. Comment pouvons nous lier ces différents éléments?

01.29 Herwig Muyldermans: Nous sommes disposés à approfondir l'analyse du problème pour obtenir de meilleurs résultats. L'interaction sera alors automatique entre l'autorégulation et la régulation imposée par le gouvernement. J'adresse donc un appel à une action concrète aux pouvoirs fédéral et régionaux.

En ma qualité de représentant du secteur des titres-services et du travail intérimaire, je n'aimerais toutefois pas que l'utilisation de ces instruments soit exclusivement réservée à nos secteurs. Dans le secteur du travail intérimaire aussi, ce sont surtout les demandes des clients qui sont à l'origine du problème.

01.30 Philippe Vanden Broeck: Lorsqu'un consultant dans le secteur intérimaire est confronté à une question discriminatoire, il doit le signaler au point de contact au sein de l'organisation. Ce point de contact se met en rapport avec le client pour l'inciter à revoir sa position. Si la personne persiste dans son attitude, la personne de contact peut le signaler au Centre pour l'égalité des chances ou à l'inspection.

Dans ce cas, un test pratique peut confirmer l'existence de l'attitude discriminatoire. La première réaction vient donc du secteur, ce qui peut permettre d'éviter l'organisation de nombreux tests

kunnen dat dan bevestigen aan de hand van een praktijktest. Wij doen een check van de feiten. Is het inderdaad zo?

Er is dus de eerste aanzet door de sector zelf. Wij pikken daarop in na een melding vanuit de sector. Wij doen een praktijktest en bevestigen de situatie. Dat zou een mogelijkheid tot samenwerking kunnen zijn; zo krijgen we een *flow* van gevoelige informatie, die ook relevant is om zo'n praktijktest te kunnen doen, die noodzakelijk en nuttig zal zijn. Hetzelfde zou kunnen gelden voor andere sectoren, vakbonden of het centrum zelf. Zij kunnen op dezelfde manier werken. U hebt daar een klein voorbeeldje. Dat zou perfect haalbaar zijn voor ons.

De **voorzitter**: Mevrouw Kitir stelde een vraag in verband met taal. Is discriminatie op basis van taal al dan niet onwettig? Kan iemand vragen naar een poetsvrouw of poetsman die Nederlands spreekt? Mag dat gevraagd worden of is dat discriminatoir?

pratiques non ciblés. L'information sensible est alors en effet fournie par les secteurs.

Le **président**: Est-il discriminatoire de demander que l'aide ménager ou ménagère parle le néerlandais?

01.31 Philippe Vanden Broeck: Mijnheer de voorzitter, het gaat over de dienstensector, waar de klanten particulieren zijn, en die zijn niet gebonden door enige taalwet. Als het gaat over de overheidssector, bijvoorbeeld een OCMW, dan zou ik geneigd zijn wat anders te antwoorden, want de overheid is wel gebonden door taalwetgeving. Het gaat dan over betrekkingen in arbeidsrelaties. De betrekking tussen een dienstenchequegebruiker als individu, als particulier, en het dienstenchequebedrijf is geen arbeidsrelatie. Die betrekking, en een particulier sowieso, valt strikt genomen buiten dat fameuze taaldecreet in Vlaanderen. Ik zou dus mijn twijfels hebben om taal expliciet discriminatoir te noemen, tenzij de taal duidelijk gelinkt is. In dat laatste geval gaat het om een feitenkwestie. Strafrechtelijk gezien zijn zulke dossiers vaak zeer moeilijk te onderbouwen, want de taal moet dan al gelinkt zijn aan de nationaliteit en de afkomst. Als dat niet bewezen kan worden, dan blijft het moeilijk. Taal blijft altijd moeilijk.

01.31 Philippe Vanden Broeck: La question de la langue est difficile. Les clients du secteur des services sont des personnes privées, qui ne sont pas liées par une loi linguistique. L'État est évidemment tenu de respecter la législation linguistique.

Je ne dirais pas explicitement que le critère de la langue est discriminatoire, sauf si la langue est clairement liée à la nationalité et à l'origine. C'est très difficile à prouver.

01.32 Wouter Van Bellingen: Mijnheer de voorzitter, ik wil nog enkele zaken vernoemen.

De reden waarom het onderzoek niet onmiddellijk online staat, was ten eerste strategisch, en ten tweede technisch. Strategisch gezien hebben wij het onderzoek niet onmiddellijk online gezet, omdat wij wisten wie het zou aanvragen. Nu weten wij duidelijk hoe de gewone burgers, maar ook instellingen, het onderzoek hebben aangevraagd. Dat betekent dat wij nu ook direct contactpersonen hebben binnen de administraties, universiteiten, bedrijven, OCMW's en ook onder particulieren.

Een technisch probleem deed zich voor, om welke reden het ons niet gelukt was om het onderzoek meteen online te zetten. Onze excuses daarvoor. Het was niet de bedoeling om het onderzoek achter de hand te houden, integendeel, het was wel de bedoeling om tot publicatie over te gaan.

Ik wil nog enkele specifieke feiten en cijfers vernoemen. De voorzitter vroeg naar het aantal meldingen of klachten. Wij hebben dat eens bekeken, maar ik stel voor dat u die vraag ook stelt aan de collega's van het Interfederaal Gelijkekansen centrum deze namiddag. Bij de parketten zijn er 643 zaken van racisme en vreemdelingenhaat

01.32 Wouter Van Bellingen: Nous n'avons pas mis l'étude directement en ligne pour des raisons techniques et stratégiques. Nous trouvons maintenant parmi ceux qui l'ont demandée des personnes de contact dans l'administration, les universités, les entreprises et les CPAS, ainsi que des particuliers. Nous avons aussi dû faire face à des problèmes techniques, ce dont nous voulons nous excuser.

Au total, 643 dossiers ont été introduits auprès des parquets pour racisme et xénophobie, dont 421 ont été classés sans suite. Les dossiers traités se distinguent par un niveau de condamnation élevé. Sur les 45 dossiers portés devant les tribunaux, 30 ont donné lieu à une condamnation pour

ingediend, waarvan er 421 zijn geseponneerd. De zaken die wel worden behandeld, worden gekenmerkt door een hoge veroordelingsgraad. Van de 45 zaken die voor de rechtbank zijn gekomen, werd in 30 gevallen een veroordeling wegens racisme uitgesproken.

De **voorzitter**: Bedoelt u nu zaken van racisme en vreemdelingenhaat, of ook van discriminatie?

01.33 Wouter Van Bellingen: Die zaken handelen over racisme. We weten het niet specifiek over poetschuld maar wel in het algemeen, als er klachten komen dan worden die geseponneerd. (...) Die seponering heeft te maken met een gebrek aan bewijslast. De bewijslast is het belangrijkste probleem in deze kwestie. Dus daarom een praktijktest en het verhaal is in feite rond.

01.33 Wouter Van Bellingen: Le problème de la charge de la preuve explique les nombreux classements sans suite. Espérons que le test de situation puisse remédier à cette situation.

Als het gaat over de sector en de 'kleuren' van de sector hebben wij afgeleid op basis van de monitor dat 20 % een andere EU-nationaliteit heeft, 8 % een nationaliteit van buiten Europa en 72 % is toch wel van Vlaamse origine, die zijn hier geboren en dergelijke meer. Dat is toch ook wel problematisch omdat die sectorstelsels in het leven zijn geroepen om net die mensen, kwetsbare vrouwen met een vreemde nationaliteit, tewerk te stellen. Daar merkt men wel dat twee niet-Europese landen in de top tien staan van vreemde nationaliteit. Dat is toch wel een probleem. Selectie is ook wel een probleem. Er moet werk gemaakt worden van die selectiecriteria. Daarom ben ik heel tevreden om het uit te breiden naar alle sectoren.

Nous avons déduit du monitoring que 20 % possèdent une autre nationalité de l'Union européenne et 8 % une nationalité non européenne, et que 72 % sont d'origine flamande. Les régimes sectoriels ont été créés précisément pour aider les femmes fragilisées d'origine étrangère à trouver du travail et cet objectif n'a en réalité pas été atteint. Il faut s'occuper des critères de sélection dans tous les secteurs.

Wij zijn vragende partij voor een gecoördineerde aanpak over de verschillende Gewesten, Gemeenschappen en federaal. Daarom ook onze vraag om te komen tot een interfederaal actieplan – wij hebben dat al gevraagd in 2001 – om werk te kunnen maken van al die verschillende actieplannen. Dat is ook de taak denk ik van deze Kamer, of toch alleszins van de minister, om werk te maken een gecoördineerde aanpak op het vlak van racisme en discriminatie in ons land. Omdat enkel dit het effectief en efficiënter kan maken.

Nous sommes demandeurs d'une approche coordonnée de tous les niveaux décisionnels, de manière à obtenir un plan d'action interfédéral.

01.34 Meryame Kitir (sp.a): Mijnheer de voorzitter, dit is geen extra vraag maar een verduidelijking. De bedoeling van de hoorzitting is om vragen te stellen en duidelijkheid te krijgen. Ik ben er niet mee opgezet dat indien ik een vraag stel er tegelijkertijd een mening over mij wordt gevormd. Als ik de vraag stel rond de taalvorming, dan is dat gewoon iets wat ik lees en hoor. Dat is iets dat zich voordoet. Ik vind dat de conclusie niet moet worden getrokken dat ik taal niet belangrijk vind en dat daar geen aandacht aan moet worden besteed.

01.34 Meryame Kitir (sp.a): J'aimerais préciser que je n'ai pas indiqué dans ma question que la langue n'aurait pas d'importance.

De **voorzitter**: Ik dank iedereen voor zijn en haar aanwezigheid.

De openbare commissievergadering wordt gesloten om 13.19 uur.

La réunion publique de commission est levée à 13.19 heures.