

COMMISSIE VOOR DE SOCIALE ZAKEN

van

DINSDAG 31 MAART 2015

Namiddag

COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

du

MARDI 31 MARS 2015

Après-midi

De gedachtewisseling vangt aan om 17.35 uur. De vergadering wordt voorgezeten door de heer Vincent Van Quickenborne.

L'échange de vues commence à 17.35 heures. La réunion est présidée par M. Vincent Van Quickenborne.

01 De problematiek van discriminatie op de arbeidsmarkt - gedachtewisseling met de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel en de staatssecretaris voor Armoedebestrijding, Gelijke Kansen, Personen met een beperking, Bestrijding van de fiscale fraude, en Wetenschapsbeleid, toegevoegd aan de minister van Financiën

01 La problématique de la discrimination sur le marché du travail – échange de vues avec le vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur et la secrétaire d'État à la Lutte contre la pauvreté, à l'Égalité des chances, aux Personnes handicapées, à la Lutte contre la fraude fiscale, et à la Politique scientifique, adjointe au ministre des Finances

De **voorzitter**: Collega's, wij hebben bij de start van dit agendapunt de beslissing genomen om een integraal verslag te laten maken waardoor er geen rapporteur moet worden aangesteld.

Wij hebben vandaag de minister van Werk te gast alsmede de staatssecretaris onder meer bevoegd voor gelijke kansen. Ik zal bij wijze van inleiding zeggen dat ik het betreurt dat men uitlatingen doet voorafgaandelijk aan een commissie. Ik vind het wijzer om die uitlatingen hier te doen in de schoot van de commissie om het debat ook hier te kunnen voeren, zoals ook gezegd door mevrouw Demir. Het is wel zo dat indien er een akkoord zou zijn over iets, men vrij is om daarover te communiceren.

Ik geef nu het woord aan de heer Peeters, minister van Werk.

01.01 Minister **Kris Peeters**: Mijnheer de voorzitter, ik ben graag ingegaan op de vraag van deze commissie om samen met de staatssecretaris van gedachten te wisselen. Ik verwijs naar het verslag van 4 maart, waarin door u uitdrukkelijk wordt gesteld dat u eerst met de minister van Werk in deze commissie een gedachtewisseling wilde organiseren. U hebt zelfs gezegd dat er misschien een tip van de sluier kon worden gelicht met betrekking tot de blauwdruk die in voorbereiding is volgens de Inspectiedienst. Dat zou toelaten om na die vergadering met de verschillende fracties te trachten een eerste aanzet van resolutie te formuleren.

Ik heb begrepen dat mevrouw Demir tijdens die vergadering heeft gevraagd of het niet aangewezen is om bijvoorbeeld ook staatssecretarissen Sleurs en Tommelein hierbij te betrekken. Ik heb daar geen enkel probleem mee, maar u hebt gezegd, voorzitter, dat u die vraag hebt voorgelegd aan de man van de Inspectie die toch wordt verondersteld te weten wie bevoegd is en dat deze heeft geantwoord dat ik bevoegd ben voor de Sociale Inspectie, wat ook juist is.

Ik ben dus heel blij dat wij van gedachten kunnen wisselen en dat mijn collega, staatssecretaris Sleurs, ook aanwezig is. Een minister heeft altijd de mogelijkheid om zijn gedacht te zeggen en nu heb ik die mogelijkheid in deze commissie. Wij hadden dat misschien vorige week kunnen doen, maar — en in dat opzicht heeft mevrouw Kitir gelijk — toen werd voorgesteld om dat nog om drie uur te doen, en dat was te laat.

Voor alle duidelijkheid: u hebt mijn mening gevraagd, u zult die krijgen. Dat is natuurlijk iets anders dan een regeringsstandpunt, want collega Sleurs noch ikzelf zullen hier een regeringsstandpunt vertolken. U krijgt

wel mijn idee over wat hier aan bod is gekomen. Dit gezegd zijnde, hoop ik dat wij in goede samenwerking dit zeer belangrijke dossier verder kunnen behandelen. Nu een aantal punten.

Ten eerste, de arbeidsmarktpositie van allochtonen. Tijdens de hoorzitting waren er verschillende interessante interventies betreffende de omvang van de achterstandpositie van allochtonen. Wat mij betreft, ik onthoud een aantal zaken dat uit deze hoorzitting is gekomen en die volgens mij relevant zijn. Ten eerste, de sociaaleconomische monitoring toont aan dat achter de cijfers rond achterstelling een grote diversiteit schuilgaat, zowel tussen groepen allochtonen onderling, afhankelijk van nationaliteit, herkomst, woonplaats, geslacht enzovoort, als tussen de sectoren. Wij mogen de sectorale dynamiek niet onderschatten en deze moet ons zeer genuanceerd over het fenomeen doen nadenken.

Voor mij is het dus geen zwart-witverhaal. Wij weten dat uitzendarbeid een sector is waarin jongeren van vreemde origine meer gebruik maken van het springplank- of vangneteffect dan jongeren van Belgische herkomst. Wij zien dat in de horeca- of uitzendsector tot negen keer meer mensen van niet-EU-herkomst werken dan in de petrochemie. Dat is een belangrijke vaststelling. Nogmaals, men moet dus genuanceerd naar die problematiek kijken.

Wat de nationaliteit van de dienstenchequewerknemers betreft, blijkt uit een studie van IDEA dat het aandeel werknemers met een niet-Belgische nationaliteit gelijk is gebleven in 2013, ten opzichte van 2012, zijnde 28,1 % in 2013 ten opzichte van 28,4 % in 2012, maar dat is dus wel een aanzienlijk aandeel.

Een evidente vraag is dan welke sector een achtergestelde groep het meest ongelijk behandelt. Is dat de sector waar zij aan de slag zijn, maar niet altijd dezelfde kansen krijgen, of de sector waar de groep niet of nauwelijks binnen raakt? Het is dus geen zwart-witverhaal of *one size fits all*. Er is, ik herhaal het, een zeer genuanceerde kijk op de zaak nodig.

Als wij kijken naar de beleidsaanbevelingen vanuit drie verschillende domeinen, het rapport socio-economische monitoring uit 2013, de rapporten van de Commissie of het recente rapport van de OESO, dan zien wij dat die sterk gelijklopen of zelfs overlappen. Ze leggen sterk de nadruk op de aanpak van discriminatie, maar ook op gelijke kansen in het onderwijs, het inburgerings- en diversiteitsbeleid en op de noodzaak van bepaalde hervormingen op onze arbeidsmarkt. De dynamiek en kansen op mobiliteit op de arbeidsmarkt zijn ook in dat kader van belang. Ik kom daarop straks terug.

Collega's, dat is het eerste punt dat ik uit de hoorzittingen, andere informatie en verschillende elementen heb behouden, als minister, die hier zijn mening geeft.

Een tweede punt gaat over de maatregelen uit het regeerakkoord. Structurele problemen moeten wij oplossen met structurele maatregelen. Wij mogen niet de fout maken om ad-hocdoelgroepmaatregelen te nemen, waarvoor het federale niveau trouwens niet meer bevoegd is, terwijl in Brussel twee derden van de bevolking van vreemde origine is. Dat is geen doelgroep meer, dat is de Brusselse arbeidsmarkt. De doelgroepenbenadering botst daar ook op haar limieten.

Op structureel vlak ben ik ervan overtuigd dat de maatregelen die wij al genomen hebben en de maatregelen die binnenkort in dit Parlement besproken zullen worden ter uitvoering van het regeerakkoord, een positief effect zullen hebben op die doelgroep. Ik denk dan vooral aan alle maatregelen ter beheersing van de loonkosten, de loonmatiging en de indexsprong, waarover wij al ettelijke uren gesproken hebben. Ook de geplande verlaging van de werkgeversbijdrage, de extra lastenverlaging en de uitvoering van het competitiviteitspact zullen een rol spelen.

Op het structurele vlak van de loonkosten hebben wij al vele maatregelen genomen, weliswaar niet groepspecifiek, maar maatregelen waarvan wij menen dat zij een algemeen positief effect zullen hebben op de tewerkstelling, natuurlijk ook op die van personen met een vreemde herkomst.

Zoals aangegeven is dit een complexe problematiek. De oplossingen moeten dan ook op verschillende niveaus gevonden worden. De zesde staatshervorming heeft heel het doelgroepenbeleid overgeheveld. Ik denk daarbij aan onderwijs, toegang tot de arbeidsmarkt, inburgering, enzovoort. Dit zijn allemaal elementen die moeten bijdragen tot een oplossing. Vermits deze bevoegdheden tot de andere niveaus behoren, is een debat met de Gemeenschappen en Gewesten hier op zijn plaats. Er moet kortom een globale aanpak komen. Een interministeriële conferentie kan daarvoor als instrument gebruikt worden. Dat is in het verleden nog gebeurd voor zeer concrete integratiedossiers.

Punctueel hebben wij het overleg opgestart met collega Muyters om de concrete oplossingen te bekijken waarover in het Vlaams Parlement een en ander verkondigd is, en ook daarbuiten.

Het derde punt gaat over de federale regelgeving. De federale regelgeving omhelst de exclusieve handhavingbevoegdheid, het toezicht op de sociale wetten. Op 3 maart is onder meer de vraag gesteld wie bevoegd is voor de Inspectie en de inspecteurs.

Zoals tijdens de hoorzitting al is aangegeven, bestaat er een samenwerkingsakkoord met het Interfederaal Gelijkekansencentrum met het oog op kennisdeling en bijstand voor klachtenbehandeling. Een gelijkaardig samenwerkingsakkoord werd afgesloten met het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen. Ik meen dat mijn collega daar straks dieper op in zal gaan.

Op federaal vlak is de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten (TSW) als enige belast met de handhaving van de federale antidiscriminatiewetten. Ook houdt deze directie toezicht op de cao's van de NAR en op de sectorale cao's, waar wij het daarnet nog over hebben gehad. De cao van de uitzendsector is bijvoorbeeld een zeer goede cao. Wij stellen vast dat er sinds die cao veel minder meldingen worden genoteerd.

Men mag niet uit het oog verliezen dat sommige aspecten van de handhaving tot de bevoegdheden van de Gemeenschappen of de Gewesten behoren. Ik denk maar aan de arbeidsbemiddeling, de erkenning van uitzendbedrijven, outplacement, beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding en loopbaanbegeleiding, om er maar enkele te noemen.

Wat de dienstencheques betreft, wordt de organisatie van het stelsel op 1 april effectief overgedragen aan de Gemeenschappen en de Gewesten. Niettemin blijft toezicht op de sociale wetten een niet onbelangrijke federale restbevoegdheid, behoudens alles wat te maken heeft met arbeidsbetrekkingen. Dit omvat volgens artikel 4 van de antidiscriminatiewet ook de voorwaarden voor toegang tot de arbeid. Voor de gebruikers blijft TSW ook bevoegd. Daar werden door sommigen verklaringen over afgelegd, maar zij moeten weten dat het toezicht nog altijd een federale bevoegdheid is.

In beide samenwerkingsakkoorden wordt een zelfde doel nagestreefd, met name een goede aanbreng en filtering van klachten door deze expertisecentra, met instemming van de betrokken slachtoffers en een juridische ondersteuning tijdens de onderzoeken.

Einddoel van een inspectieonderzoek is een omstandig feitenverslag ten behoeve van het Centrum of het Instituut, zodat een bemiddelende actie door het Centrum of het Instituut kan worden ondernomen en desnoods op burgerlijk vlak een procedure kan worden ingeleid om het slachtoffer te verdedigen.

Het voordeel van die benadering is de verschuiving van de bewijslast, zodra in een burgerlijke zaak uit het onderzoek redelijke vermoedens resulteren, terwijl in strafzaken het vermoeden van onschuld geldt en de volledige bewijslast op de schouders van de sociale inspecteurs rust. Aangezien minstens het opzet moet worden bewezen, is de bewijslast vaak een heel moeilijke problematiek.

De inspectie heeft natuurlijk weinig middelen om een algemene mentaliteitswijziging bij het grote publiek te bewerkstelligen. Wel heeft ze deels kunnen bijdragen aan een mentaliteitswijziging bij de werkgevers.

Wat leert ons die manier van werken? Hoe kunnen wij daarover een aantal interessante vaststellingen maken?

Dat kan, zoals gevraagd, een bijdrage leveren aan de verdere stappen die zijn aangekondigd, zoals een resolutie. Ik herhaal dat zulks kan na een gedachtewisseling die u ons hebt gevraagd.

Ten eerste, de drempel voor het neerleggen van een klacht door werkzoekenden van niet-Belgische origine, in het bijzonder de werkzoekenden met een andere huidskleur, blijft nog steeds heel hoog.

Ten tweede, een repressieve aanpak is in de meeste gevallen niet de meest efficiënte werkwijze en impliceert een loodzware bewijslast. Een proces-verbaal is voorbehouden voor extreme gevallen van openlijke, directe discriminatie, voor zover ze natuurlijk kan worden bewezen.

Ten derde, de verschuiving van de bewijslast in een administratieve of burgerlijke afhandeling is werkbaar, voor zover zij binnen een reeds bestaande arbeidsrelatie optreedt.

Ten slotte, het grootste probleem blijft echter de bewijsvoering van de discriminatie bij de sollicitatie of de toegang tot een job. In het geval van de dienstencheques komt daarbovenop de moeilijkheid dat de klant een privépersoon is die geen reguliere werkgever is.

Een onderzoek naar de gebruiker noodzaakt het binnendringen in zijn privéleefwereld. Dat is de reden waarom bepaalde personen zich op 3 maart 2015 hebben afgevraagd of ook Bart Tommelein, bevoegd voor de Privacy, niet moest worden opgeroepen. Het aspect van het binnendringen in de privéleefwereld vindt daarin natuurlijk wel een aanknopingspunt.

Het binnendringen in de privéleefwereld is quasi onmogelijk en zelfs niet wenselijk.

In het geval van uitzendbedrijven is dit probleem minder prominent aanwezig: de klant is bijna steeds een onderneming en bovendien heeft deze sector inmiddels een hele weg afgelegd.

Mijnheer de voorzitter, collega's is er bijgevolg nood aan een bijkomend handhavingsinstrument? Dat is de vraag die we ook in de regering zullen blijven stellen en waarop we ook antwoorden zullen formuleren. U hebt om een gedachtewisseling gevraagd, u krijgt dus mijn gedacht.

Er bestaat al een erkenningsvoorwaarde die bepaalt dat dienstenchequeondernemingen niet mogen discrimineren. In artikel 2quater, § 4, 2^e, van het koninklijk besluit van 12 december 2001 betreffende dienstencheques staat expliciet bepaald dat de onderneming geen werknemers of klanten direct of indirect mag discrimineren zoals bedoeld in de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

Het paritair comité 322.01 heeft geen gedragscode ter preventie van discriminatie – zoals het paritair comité van de uitzendarbeid er een heeft – met afdwingbare sanctionerende bepalingen. Het zou goed zijn mochten de sociale partners de bestaande goede praktijken overnemen in andere sectoren die met dezelfde problematiek worden geconfronteerd. Zelfregulering is en blijft een goed en wezenlijk onderdeel van ieder antidiscriminatiebeleid indien het gedragen wordt door alle sociale partners van de sector.

Volgens de jongste informatie zijn er nu in zes paritaire comités gedragscodes opgenomen. Niet-discriminatiebepalingen en het bevorderen van de diversiteit in het algemeen is opgenomen in twaalf paritaire comités. Discriminatiebepalingen en de bevordering van de diversiteit man-vrouw – maar daarop zal collega Sleurs verder ingaan – is in elf paritaire comités opgenomen.

De *mystery calls* lokken zeer veel reacties uit. Het is waarschijnlijk toeval dat vanaf 1 april de economische inspectie *mystery calls* zullen uitvoeren. *Mystery calls* zijn onder de vorige regering goedgekeurd door Johan Vande Lanotte en Annemie Turtelboom.

Ook in andere sectoren is iets gelijkaardigs mogelijk: de wet van 2 augustus 2002 inzake het aanbod van financiële producten maakt het bijvoorbeeld mogelijk om de verkoop van producten van Lotto aan minderjarigen te controleren. Ik heb al verwezen naar het Wetboek van Economisch Recht, waar dit ook aanwezig is.

Er is dus wel wat ervaring op dit domein. Ik wil wel ten eerste benadrukken dat preventie en zeker die gedragscodes absoluut verder moeten worden uitgewerkt – er zijn meer paritaire comités die ik heb opgesomd – en dat daar stappen moeten worden gezet.

Aan de sociale inspectie hebben wij gevraagd, als wij zouden overgaan tot *mystery calls*, hoe dat omkaderd kan worden en aan welke voorwaarden die moeten voldoen. Als sensibilisatie en gedragscodes niet hebben gewerkt – dat is voorwerp van verder overleg –, dan is een omkadering voor *mystery calls* absoluut noodzakelijk. Ik zal de voorwaarden overlopen, om duidelijk te maken dat de *mystery calls* aan strikte voorwaarden moeten voldoen als ze worden ingezet.

Ten eerste, de *mystery calls* worden georganiseerd door de sociaal inspecteur zelf, dus niet door derden, vanwege privacyredenen. De inspecteurs zijn zeer strikt gebonden door het beroepsgeheim en hun vaststellingen kunnen ook onmiddellijk worden gebruikt in het onderzoek. De principieel burgerrechtelijke

aanpak wordt immers niet gewijzigd.

De bewering dat de inspecteur in dezen rechter en partij is, berust nergens op. De vaststelling van de inspecteur is louter een vaststaand feit dat bewezen is en dat door het slachtoffer en door het Centrum kan worden gebruikt. In voorkomend geval zal een rechter oordelen over dat bewijselement en over de omstandigheid waarin het werd verkregen. Dat bewijsstuk – zo moet dat worden beschouwd – vormt maar een aanzet tot verder onderzoek.

Ten tweede, de *mystery calls* moeten beantwoorden aan de vereisten van finaliteit en proportionaliteit. De sociale inspecteur moet thans reeds ten aanzien van andere verregaande onderzoeksbevoegdheden zijn optreden kunnen verantwoorden, volgens de artikelen 18 en 19 van het Sociaal Strafwetboek. De sociale inspecteur is gebonden door een strikte gedragsregel, volgens artikel 61 van het Sociaal Strafwetboek.

In concreto kan de *mystery call* gebruikt worden als bewijsbevorderend instrument in geval van een concrete, gefundeerde klacht of melding tegen een dienstenchequebedrijf, een uitzendbedrijf of een aanwervende werkgever en enkel als andere opsporingsmethodes falen – dat benadruk ik –, dus in laatste instantie. Met andere woorden, een *mystery call* die een discriminatianeiging oplevert, moet worden opgevolgd door verdere stappen in het onderzoek, zoals confrontatie, verhoor, inzage in documenten, enzovoort.

Een volgende voorwaarde is dat de *mystery calls* zonder uitlokking gebeuren. De *mystery call* mag geen aanleiding geven tot een eigenlijke toezegging vanwege de andere partij, ze moet dus louter informatief blijven.

De *mystery calls* betekenen geen proactieve recherche. Het is voor TSW niet mogelijk en ook niet wenselijk vanwege kostenefficiëntie, om een sector op grote schaal te screenen met behulp van dat instrument. Aanvullend op de gedragscode en op basis van concrete signalen die uit de zelfreguleringsmechanismen van de sectoren komen, is dat instrument wel inzetbaar.

Aangezien artikel 20 van het Sociaal Strafwetboek voorschrijft dat de inspecteur zich steeds moet legitimeren voor zijn onderzoek, moet in een uitzondering worden voorzien voor het invoeren van de *call*.

Uiteraard zal de minister van Justitie nauw moeten worden betrokken bij de uitwerking van dergelijke verregaande bevoegdheden. Ook het advies van de Nationale Arbeidsraad en van de Adviesraad van het sociaal strafrecht moet worden ingewonnen vooraleer we die stap doen. Sommigen hebben immers uitdrukkelijk gevraagd om de sociale partners daarbij te betrekken. Dat is een goede zaak.

Mijnheer de voorzitter, u hebt gezegd nieuwsgierig te zijn naar de door de inspectiediensten aangekondigde blauwdruk, die door de minister zou worden toegelicht. Er moet worden nagegaan of de betrokken inspectiediensten een dergelijke bevoegdheid wel willen, gelet op het feit dat dergelijke bevoegdheidsuitoefening in de praktijk het risico op agressieve reacties wellicht zal verhogen.

Zoals ik al heb gezegd, heeft een goed antidiscriminatiebeleid ook baat bij preventie en sensibilisering. Zo is het van belang om personeel goed op te leiden vooraleer ze aan de slag gaan. Consulanten van dienstenchequebedrijven moeten bijvoorbeeld leren omgaan met discriminerende vragen van klanten en moeten hun klanten daarover ook informeren.

Als er toch sprake is van discriminatie, dient er te worden ingegrepen, met als eerste doel te remediëren aan wat er fout loopt. Het probleem moet worden verholpen en vermeden in de toekomst. Waar nodig moet er worden opgetreden en als het ernstig is, zelfs bestraft.

Met wat hier in de hoorzitting aan bod is gekomen, zullen wij ons verder buigen over een heel duidelijke trapsgewijze benadering en uitvoering. Wij zullen rekening houden met wat in de commissie wordt gezegd en met de reacties op de inbreng van collega Sleurs en mezelf om het probleem op de arbeidsmarkt vanuit mijn bevoegdheden op te lossen.

Ik hoop dat iedereen daar onverkort zijn schouders onder zet.

01.02 Meryame Kitir (sp.a): Mijnheer de minister, kunt u uw tekst ronddelen, want u hebt een hele boterham meegegeven?

Mevrouw de staatssecretaris, indien u ook bereid bent om uw tekst rond te delen, zou dat de discussie straks vergemakkelijken.

De **voorzitter**: De teksten zullen worden rondgedeeld.

01.03 Elke Sleurs, secrétaire d'État: Monsieur le président, chers collègues, ce gouvernement ne tolérera pas de discrimination sur le marché de l'emploi. C'est la raison pour laquelle, avec mes collègues du gouvernement, je m'attellerai à mener une politique forte et coordonnée en matière d'égalité des chances, tant au niveau horizontal pour tous les domaines stratégiques, qu'au niveau vertical.

Ce gouvernement souhaite promouvoir activement l'égalité des chances et combattre toutes les formes de discrimination et ce, également sur le marché de l'emploi.

Je constate avec vous, aujourd'hui, que certains groupes ne sont pas représentés de manière représentative sur le marché de l'emploi. Je ne parle pas ici uniquement des allochtones mais, par exemple, également des personnes handicapées et des personnes qui sont en incapacité de travail de longue durée.

La principale discrimination sur le marché de l'emploi est d'ailleurs, actuellement, la discrimination fondée sur l'âge et cela non plus, nous ne le tolérerons pas. Il faut lever les obstacles à l'égalité des chances, mais je voudrais néanmoins souligner que, pour tout citoyen, le droit à l'égalité des chances est un acte de réciprocité. J'entends par là que le pouvoir public doit créer des chances, mais surtout aussi que ces chances doivent être saisies.

Nous devons, en tant que gouvernement, prendre la responsabilité et mener une politique autour de la discrimination. Parallèlement, je souligne que l'égalité des chances commence par le respect de chacun pour chacun.

Met andere woorden, er zijn drie protagonisten. Wij als overheid, regering en Parlement voeren een beleid om discriminatie met de wortel uit te roeien en diversiteit te stimuleren. De werkgevers wil ik oproepen om geen talenten verloren te laten gaan en bij de invulling van nieuwe vacatures de samenstelling van onze gediversifieerde maatschappij te weerspiegelen. Het zijn immers zij die de jobs zullen moeten creëren. Het individu zelf is, zoals iedereen in onze maatschappij, ertoe gehouden een waardevolle bijdrage te leveren door effectief te participeren. Iedereen is ertoe gehouden zijn of haar kansen te grijpen.

Discriminatie op de arbeidsmarkt is een brede problematiek die ik onder andere in mijn bevoegdheid als staatssecretaris voor Personen met een Handicap ervaar. Vandaag zitten wij samen over een heel specifiek probleem, met name de participatie van personen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt.

Wij kunnen er niet omheen dat de feiten inzake de participatie van allochtonen op onze arbeidsmarkt treffend zijn. De werkzaamheidsgraad van de EU-bevolking met een niet-EU-nationaliteit ligt in België het laagste van alle EU-landen. In België is slechts 40,3 % van de allochtonen op de actieve leeftijd aan het werk tegenover 55,7 % gemiddeld in de EU. Dit is een verschil van maar liefst 15 %. Alleen in België stijgt de werkzaamheidsgraad niet naargelang het aantal jaren van verblijf.

Wij kunnen een aantal verklaringen geven voor deze lage participatiegraad. Veel inwoners van allochtone origine kampen met een taalachterstand, en vaak ook met een onderwijs- en opleidingsachterstand. Dit zijn belangrijke drempels voor een succesvolle instap op de arbeidsmarkt. Met betrekking tot onderwijs, beroepsopleiding en taalverwerving worden reeds heel wat inspanningen geleverd, maar die inspanningen moeten wij onverdroten voortzetten.

Wij moeten ons er evenzeer van bewust zijn dat dé allochtoon niet bestaat, net zo min als dé man of dé vrouw. Laat de eenzijdige focus op diploma en opleiding dus los, en kijk naar competenties en talenten. Deze nieuwe benadering is volgens ons de kern van de oplossing voor de diverse knelpunten op de arbeidsmarkt, zoals knelpuntvacatures, 50-plussers, allochtonen en ongekwalificeerde uitstroom.

De lage participatiegraad heeft ook te maken met een jarenlang falend migratiebeleid. Er was te weinig focus op actieve migratie, en te veel op sociale migratie en gezinshereniging. Niettemin kunnen wij het licht van de zon niet ontkennen. Voor bepaalde groepen, zeker de allochtonen, blijft discriminatie een reëel probleem waarmee zij in het leven dagelijks worden geconfronteerd. Dat dit een obstakel vormt voor een

actieve participatie aan de maatschappij is onaanvaardbaar.

Het is een lose-losesituatie, zowel voor het individu als voor de maatschappij.

Je vais être très claire sur ce point. Comme mentionné dans l'accord de gouvernement, nous ne tolérerons pas de discrimination sur le marché de l'emploi. Les employeurs jouent, eux aussi, un rôle important dans la promotion de l'égalité des chances. Leur responsabilité va de la sélection au recrutement en passant par la politique des ressources humaines tout le long de la carrière.

Les principes de lutte contre la discrimination sur le marché de l'emploi sont consacrés dans les réglementations fédérales suivantes.

- La loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie. Cette loi s'applique également aux relations de travail et interdit la discrimination fondée sur la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique.

- La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination. Elle s'applique aussi aux relations de travail et interdit la discrimination fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, les opinions politiques, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou encore l'origine sociale.

- La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

En ce qui concerne la loi de 2007, je déplore par ailleurs que le précédent gouvernement ne soit pas parvenu à prendre les arrêtés d'exécution. Je prendrai ma responsabilité sur ce plan. Mon cabinet travaille pour le moment sur ces arrêtés en collaboration avec le Centre et l'Institut. Priorité est donnée à l'arrêté royal "Action positive" destiné à promouvoir une politique de diversité dans les entreprises. Il ne doit subsister aucun doute sur le fait que la discrimination n'a pas sa place sur le lieu de travail. Mon collègue en charge de l'Emploi et moi-même estimons que le combat contre celle-ci doit passer par la voie préventive et répressive.

Nous observons aujourd'hui que certains secteurs – je pense par exemple à Federgon – s'imposent des normes de qualité spécifiques pour promouvoir l'égalité des chances. Ces exemples de bonne pratique méritent qu'on s'y attarde et doivent s'étendre à d'autres branches d'activité.

Persoonlijk wil ik de aandacht vestigen op drie concrete punten.

Een eerste punt is de evaluatie van het samenwerkingsakkoord tussen het Centrum voor Gelijke Kansen en Racismebestrijding en de inspectiedienst Toezicht Sociale Wetten van de FOD WASO. Dit samenwerkingsakkoord dateert van 2010. Wij moeten dringend nagaan in welke mate de samenwerking naar behoren functioneert en waar zo nodig moet worden bijgestuurd.

In 2008 keurde de NAR een bijlage, de gedragscode bij cao 38, goed. Minister Peeters heeft het daarover al kort gehad. Hierin staan richtlijnen met betrekking tot het voorkomen van discriminatie op de arbeidsmarkt. Helaas hebben slechts enkele sectoren, met het grote voorbeeld van de uitzendsector, hieraan gevolg gegeven. Er zijn meer dan honderd sectoren in dit land. Als staatssecretaris, bevoegd voor gelijke kansen, wil ik dan ook dat alle sectoren in actie schieten. Ik wil dit thema samen met de minister van Werk dringend op de agenda van de sociale partners zetten.

Als sluitwerk kan de Sociale Inspectie op een constructieve manier worden gemobiliseerd. Hiermee bedoel ik niet dat zij in een heksenjacht moeten worden ingezet, maar wel dat zij systematisch aandacht aan discriminatie moeten besteden, onder meer discriminatie op basis van een migratieachtergrond. De aandacht voor discriminatie moet met andere woorden een evident aspect worden bij een reguliere inspectie.

Dames en heren, dat zijn kort de belangrijkste aandachtspunten die ik, samen met de minister, verder wil bespreken met de regering en met u.

De **voorzitter**: Collega's, dan krijgt u nu het woord om vragen te stellen aan beide excellenties. Ik zal even de namen noteren: mevrouw Demir, de heer Lachaert, mevrouw Lanjri, mevrouw Willaert, mevrouw Kitir, de

heer Daerden en mevrouw Fonck.

Mevrouw Demir, u hebt het woord.

01.04 Zuhail Demir (N-VA): Mijnheer Peeters, mevrouw Sleurs, ik dank u voor de toelichting. Ik heb een aantal vragen, want wij hebben al een paar hoorzittingen gehad. Ik zal dus een aantal vragen in één keer stellen.

Vooraleer ik daarmee begin, wil ik even iets zeggen. Er is inderdaad discriminatie op de arbeidsmarkt, maar ik heb de indruk dat er momenteel ook een discriminatiemicrobe heerst in ons land. Laten wij even naar de cijfers kijken. De minister heeft verwezen naar de cijfers van de socio-economische monitoring van 2013, waarin voor de eerste keer in ons land eindelijk werd gekeken naar welke Belg met welke afkomst welke positie heeft in de sociale zekerheid.

Daaruit blijkt dat er een lage participatiegraad is, wat wij al wisten. Als men het onderzoek goed leest, leest men er echter ook in dat dit niet enkel aan discriminatie te wijten is en dat er een heel lage participatiegraad is van de allochtone vrouwen, meer nog de allochtone vrouwen die zich zelfs niet op de arbeidsmarkt bevinden. Zij zijn zelfs niet ingeschreven als werkzoekende. Dat is al het eerste probleem dat zich situeert bij de allochtone vrouwen. De FOD WASO spreekt van 18 %. Als men de participatiegraad onder allochtonen omhoog wilt krijgen, zal men vooral moeten nagaan hoe men de vrouwen op de arbeidsmarkt kan brengen, te meer wetende dat zij zich zelfs niet aanbieden.

In het onderzoek wordt ook gezegd dat het te maken heeft met het klassieke culturele rollenpatroon dat nog heerst. Dat is al een heel moeilijk issue. Het gaat dan niet over discriminatie. Het feit dat er zo weinig allochtone vrouwen zich op de arbeidsmarkt bevinden of zich inschrijven bij de VDAB, heeft niks te maken met discriminatie. Dat komt gewoon omdat zij zelfs niet ingeschreven zijn en zelfs niet op zoek zijn naar werk. Dat is al een heel groot aandachtspunt dat niet met allerlei antidiscriminatiemaatregelen te verhelpen is.

Voorts zegt de minister dat de uitzendsector het goed doet wat de tewerkstelling van allochtonen betreft. Dat klopt. De petrochemie stelt nauwelijks allochtonen te werk – dat zal ook wel kloppen – en de havensector helemaal niet. Slechts 1 % – ik blijf het herhalen, want het is zo schandalig – van de havenarbeiders in een multiculturele stad als Antwerpen is van allochtone afkomst. Bovendien beslissen de vakbonden wie havenarbeider mag zijn.

Over de erkenning van het statuut van havenarbeider wordt beslist door de vakbonden. Daar heeft men slechts 1 % mensen van allochtone afkomst. Dat is een punt waaraan de vakbonden, die toch de mond vol hebben van diversiteit, misschien een steentje kunnen bijdragen.

Ik heb enkele heel concrete vragen.

Ten eerste wat betreft de uitlokking. De minister heeft ernaar verwezen, naar de *mystery calls* en de problematiek rond uitlokking. U weet dat dit verboden is. Provocatie is verboden volgens ons wetboek. Ik wil dus weten hoe de minister dat met elkaar verzoent. Ik meen dat dit belangrijk is want in het wetboek staat: “Er is provocatie wanneer in hoofde van een dader het voornemen om een misdrijf te plegen rechtstreeks is ontstaan of versterkt of bevestigd terwijl hij dit wilde beëindigen door de tussenkomst van een politieambtenaar of van een derde handelend op het uitdrukkelijk verzoek van deze ambtenaar”. Mijnheer de minister, misschien kunt u daar wat meer uitleg over geven. Hoe verzoent u de *mystery call* met het toch wel belangrijke principe in ons wetboek dat provocatie of uitlokking verboden is?

Ten tweede, een ander belangrijk principe is dat onze sociale inspecteurs zich altijd moeten legitimeren. Ik vind dat heel belangrijk in een rechtsstaat. Ook als sociale inspecteurs naar bedrijven gaan in het kader van zwartwerk vind ik het evident dat men zich legitimeert als men iemand beschuldigt. Als u de *mystery call* wil invoeren zult u dus het Sociaal Strafwetboek moeten wijzigen en de sociaal inspecteurs anoniem moeten maken. Hoe kijkt u daarnaar vanuit het principe van de rechtsstaat?

Ten derde, bent u gaan kijken naar het buitenland? Hoe doet het buitenland dat, hoe gebeurt dat in andere landen waar er meer allochtonen aan het werk zijn? Misschien is het interessant om eens naar het buitenland te kijken.

Ten vierde, een vraag voor mevrouw Sleurs. U hebt gezegd dat de samenwerkingsovereenkomst tussen het Centrum en de Sociale Inspectie van 2010 dateert. In die samenwerkingsovereenkomst stond ook dat dit jaarlijks geëvalueerd zou worden, quod non. Ik weet niet wie de vorige staatssecretaris bevoegd voor gelijke kansen was maar die heeft daar blijkbaar toch een steek laten vallen. Als die overeenkomst al vijf jaar in voege is terwijl ze nog nooit geëvalueerd is, dan vind ik dat problematisch.

In de samenwerkingsovereenkomst staat dat de Inspectie en het Centrum de strijd moeten aangaan tegen discriminatie, maar ik lees evenwel dat blijkbaar de software niet werkt tussen de Inspectie en het Centrum. Hoe kan men dan samenwerken, hoe kan men dan dossiers verzenden, als zelfs de software niet werkt tussen twee diensten die een samenwerkingsovereenkomst gesloten hebben om discriminatie aan te pakken? Dat vind ik een belangrijke vraag. Hoe komt dat?

Ten tweede is er de evaluatie van die samenwerkingsovereenkomst. Ik denk dat wij het warm water niet moeten uitvinden. Wij moeten bekijken hoe die samenwerkingsovereenkomst eruit ziet en waarom deze niet werkt. Blijkbaar onderzoekt het Centrum de klachten, want de sociale inspecteurs hebben in 2014 twee processen-verbaal opgesteld. Kunnen wij niet concreet een gemakkelijke oplossing naar voren schuiven? Mijnheer Peeters, waarom kunnen sociale inspecteurs niet gewoon hun controlebevoegdheden uitoefenen?

Ik begrijp dat het Centrum een bemiddelende rol kan hebben, maar als bemiddeling niet helpt, dan moeten sociale inspecteurs op basis van de klacht bij het Centrum open en bloot naar bedrijven kunnen gaan, niet anoniem, op basis van hun bevoegdheden. Zij kunnen controleren, gegevens opvragen en vragen hoe het komt dat een bepaalde persoon die een klacht heeft ingediend, niet aanvaard is voor een bepaalde vacature. Waarom moet dat allemaal anoniem? Waarom kan een sociale inspecteur die die bevoegdheid heeft niet gewoon, zoals bij andere overtredingen van het sociaal recht, een proces-verbaal opstellen en vervolgens een dossier voor de arbeidsrechtbank brengen?

01.05 Frédéric Daerden (PS): Monsieur le ministre, madame la secrétaire d'État, merci pour vos interventions. J'ai quelques questions complémentaires et réflexions sur ce thème important.

Tout d'abord, dans le cadre de nos discussions, nous avons beaucoup parlé de discriminations envers les personnes étrangères. Je voudrais insister, tout comme Mme Sleurs l'a dit tout à l'heure, sur le fait qu'il faut élargir le débat à toutes les formes de discrimination. C'est un élément important car si on veut vraiment mener un travail pleinement constructif, il faut aborder toutes les formes de discrimination.

Cela étant dit, nous avons pu déjà constater que nous disposons d'un arsenal législatif important en matière de lutte contre les discriminations. Malgré cela, comment peut-on expliquer qu'il subsiste de nombreux freins qui ne permettent pas d'éliminer toutes ces discriminations?

Compte tenu de ces constats, quelles actions allez-vous mener? Quels contacts avez-vous déjà pris avec vos collègues et avec vos collègues des entités fédérées sur le sujet? La réflexion doit être menée aux différents niveaux de pouvoir.

Le sujet n'a pas encore été abordé avec les partenaires sociaux, si j'ai bien compris. Je suppose que vous souhaitez mettre cela à l'ordre du jour rapidement pour dégager des pistes très concrètes. Avez-vous déjà des propositions à leur faire et à discuter avec eux?

Un autre élément est le rôle important que les pouvoirs publics ont à jouer. En effet, je pense que les pouvoirs publics doivent montrer l'exemple. Ainsi, une évaluation du plan d'action transversal Diversité 2011-2014 dans l'administration fédérale est-elle prévue? Dispose-t-on d'un aperçu de la situation actuelle? Pourriez-vous me lister les actions concrètes que vous comptez mener, notamment avec votre collègue M. Vandeput, afin d'établir une véritable politique de diversité au sein de la fonction publique?

Au niveau du problème de discrimination, je disais à l'instant qu'un arsenal assez important existe. On peut néanmoins constater que la législation n'est pas toujours bien appliquée. Même si les lois sanctionnent la discrimination, il faut démontrer qu'il y a une intention, il faut qu'une incitation à la discrimination soit constatée. Il semble que les personnes s'estimant victimes de discrimination ne signalent pas toujours les faits, notamment en raison d'une méconnaissance de la législation, comme cela existe pour beaucoup de législations d'ailleurs. Il y a une méconnaissance des voies existantes en matière de signalement et de suivi de ces discriminations. Dès lors, pensez-vous prendre des mesures afin d'accroître la sensibilisation des travailleurs et des candidats travailleurs quant aux moyens dont ils disposent pour signaler ces

discriminations?

Dans le même ordre d'idées, lors des auditions, nous avons appris qu'il y avait une différence importante entre le nombre de déclarations effectuées auprès de l'inspection sociale et le nombre de dossiers constitués. Avez-vous des chiffres en la matière pour pouvoir nous éclairer sur les raisons de cette différence?

En ce qui concerne les lois anti-discrimination du 10 mai 2007, leur évaluation était prévue; elle se fait toujours attendre. Pourriez-vous dès lors nous dire quand elle pourra avoir lieu et comment le parlement pourra y être associé?

Au sujet des actions positives, concept qui permet de mettre fin à une inégalité manifeste et dont la disparition a été désignée comme un objectif à promouvoir, si elles sont prévues dans la législation, les conditions dans lesquelles ces actions peuvent être mises en oeuvre doivent être fixées dans un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres et après consultation des instances d'avis que la loi détermine. Où en est-on dans ce dossier? Des contacts ont-ils déjà été pris avec les instances d'avis concernées?

En matière d'actions positives, le monitoring socioéconomique et le baromètre de la diversité peuvent fournir des informations importantes, qui permettraient de cibler, notamment au niveau de certains secteurs de travail, et de mieux appréhender l'origine des travailleurs par secteur, de façon à pouvoir développer des politiques adaptées et ciblées. Ne pensez-vous pas qu'il y a un potentiel d'utilisation de ce monitoring et du baromètre qu'il conviendrait de développer?

Il est également mentionné, à plusieurs reprises, l'importance de l'impact que peuvent avoir les contrôles et les sanctions dans le cadre de la lutte contre les discriminations. Quelle est votre position en la matière? Envisagez-vous d'autres types de sanctions ou, au contraire, estimez-vous qu'il est préférable d'introduire des stimulants, des incitants positifs pour les secteurs qui font des efforts en termes de diversité?

Nous savons qu'il existe des inspections pour assurer le respect des lois anti-discrimination. Envisagez-vous d'en accroître le nombre?

En ce qui concerne les *mystery calls*, j'ai cru percevoir qu'il y avait quelques divergences de vues entre les uns et les autres. J'aimerais, madame Sleurs, connaître votre position en la matière. Je constate que de nombreux groupes sont favorables à ce système, notamment au sein de la majorité, le groupe de M. le vice-premier ministre et même celui du premier ministre. Si j'entends bien M. Ducarme, il serait prêt à soutenir une initiative législative parlementaire.

J'aimerais savoir si, en effet, M. Peeters attend impatiemment une initiative que son groupe soutiendrait ainsi que le groupe MR et que, dès lors, nous aurions une majorité alternative toute faite. Quelle est votre position eu égard à ce soutien, monsieur Peeters? Serait-il exprimé de manière claire et sans équivoque? Quant à vous, madame Sleurs, quelle est votre position?

Voilà quelques éléments de réflexion et de questionnement!

01.06 Nahima Lanjri (CD&V): Mijnheer de voorzitter, ik wil eerst beginnen met een afbakening.

Mevrouw Demir, heeft terecht een aantal redenen aangehaald waarom mensen soms in de werkloosheid zitten. Ik denk dat niemand die zal betwisten. Er zitten heel wat Belgen in de werkloosheid. Er zijn inderdaad mensen die niet actief zijn op de arbeidsmarkt. Zij zijn werkloos omdat ze laaggeschoold zijn, de verkeerde opleiding hebben gevolgd of omdat zij niet over de nodige capaciteiten beschikken of ze zijn zelfs niet op de arbeidsmarkt aanwezig en kiezen ervoor om thuis te blijven en geen uitkering te krijgen. Over die zaken mag er geen discussie zijn, mevrouw Demir. Voor dat verschil in de werkzaamheidsgraad bestaan redenen. Daarover gaat het vandaag niet.

Wij moeten hier vandaag spreken over mensen die wel willen werken, bijvoorbeeld vrouwen die willen poetsen, mensen die wel de nodige bekwaamheden hebben, maar die worden afgewezen omwille van hun afkomst, hun naam of hun kleur.

Daarover moeten wij het hebben en niet over de andere redenen waarom men die mensen zou kunnen weigeren. Dat zijn objectieve verschillen die men ook in de loonkloof tussen mannen en vrouwen kan

opmerken. Daarin heeft men zaken die objectief en andere zaken niet-objectief te verklaren zijn.

Wij kunnen het bijvoorbeeld hebben over twee hoger opgeleiden met dezelfde leeftijd en hetzelfde diploma. Daar heeft de Internationale Arbeidsorganisatie al onderzoek naar gedaan. Als zij met hetzelfde diploma en dezelfde capaciteiten voor dezelfde vacature solliciteren, merkt men dat iemand die van allochtone origine is, zelfs als die Belg is, vaker met discriminatie te maken krijgt. Laten wij het alleen daarover hebben.

De andere problemen moeten wij ook bespreken en aanpakken om de werkzaamheidsgraad op te trekken, maar vandaag gaat het specifiek over het probleem van de discriminatie

Laten wij dit debat dus afbakenen tot discriminatie en kijken naar het regeerakkoord, waar dit op verschillende bladzijden ter sprake komt. Niet alleen in het regeerakkoord, maar ook in de beleidsverklaringen van mevrouw Sleurs en de heer Peeters vinden wij heel wat passages die zeggen dat discriminatie niet kan.

Over dat aspect zijn wij het allemaal eens, over de partijgrenzen heen. Alle sprekers die wij gehoord hebben zijn het daar ook mee eens. Ik heb tijdens de hoorzittingen ook heel wat stemmen gehoord die heel duidelijk pleitten voor praktijktesten.

Een van de eerste vragen die ik wil stellen is dan ook de volgende. Mijnheer de minister, u brengt naar voren dat u *mystery calling* eventueel een geschikt instrument vindt. Er is ook de mogelijkheid van praktijktesten.

Eerlijk gezegd, in ons partijprogramma stond het voorstel de praktijktesten te verfijnen. Misschien zijn praktijktesten verregaander. Bij praktijktesten werkt men immers met twee referentiepersonen en een deurwaarder om vast te stellen dat het gaat om mensen met dezelfde capaciteiten, dezelfde leeftijd of hetzelfde diploma. Die laat men dan allebei solliciteren en dan moet de deurwaarder vaststellen of er sprake is van discriminatie.

Behoort dit nog tot de mogelijkheden of zegt u dat werken met praktijktesten te moeilijk is en dat u daarom kiest voor iets wat meer haalbaar is, met name *mystery calling*?

Mijnheer de minister, wat *mystery calling* betreft, hebt u vorige week gezegd dat u eerst advies wil inwinnen bij de NAR, de Adviesraad voor sociaal strafrecht, en dat u ook het standpunt van de inspectiediensten wil kennen. Hebt u al enkele van die gevraagde adviezen gekregen? Of moeten wij daar nog op wachten? Wanneer zult u die krijgen?

Ziet u deze instrumenten alleen als reactief, en wil u enkel waar een probleem is vastgesteld, optreden? Of ziet u ze ook proactief en wil u bijvoorbeeld in een sector waarvan geweten is dat er veel problemen zijn, eventueel na zelfregulering, de inspectiediensten een aantal testen laten doen omdat men weet dat er zich in een specifieke sector heel wat problemen voordoen.

Uit de hoorzittingen is ook naar voor gekomen dat er eigenlijk vrij weinig PV's werden opgemaakt door de Inspectiediensten, iets wat ons allemaal verwonderde. We hebben wel duidelijk van de inspectiediensten gehoord dat zij dat op zich geen probleem vinden. Wat vindt u daarvan? Moeten wij toch naar meer gaan? Het is wel verwonderlijk dat er zo weinig PV's zijn. Voor mij niet gelaten dat er weinig PV's zijn, als het probleem maar deftig wordt aangepakt. De vraag is of we die zekerheid wel hebben: er zijn misschien minder PV's, maar worden de problemen wel aangepakt? Zullen we in de toekomst op bepaalde vlakken tot een betere samenwerking kunnen komen zodat er meer PV's komen of vindt u dat de Inspectie niet moet inzetten op extra PV's?

Op de hoorzittingen hebben verschillende sprekers gevraagd om een actieplan op te stellen op het vlak van controles. Mijnheer de minister, hoe ziet u die controles? Wat vindt u de taak van de Inspectie? Zult u daarvoor een concreet actieplan opstellen?

Op de hoorzittingen werd ook gepleit om een soort meldingsplicht in te voeren. Er is zelfregulering vanuit de sector en dat juich ik toe, maar op bepaalde momenten zegt de sector ook niet meer te kunnen noch willen optreden, maar het te willen doorgeven aan de overheid, van wie het dan de verantwoordelijkheid wordt. Hoe ziet u dat functioneren, al dan niet met meldingsplicht?

Hoe ziet u de bevoegdheidsverdeling tussen wat wij federaal kunnen en moeten doen en wat de

Gemeenschappen kunnen en moeten doen? Daarvan afgeleid, waarin moeten wij voorzien opdat gemeentebesturen zoals in Gent die initiatieven zouden willen nemen op dat vlak, dat ook kunnen?

Momenteel kan men nog geen initiatieven nemen, omdat er ter zake eerst een kader moet worden gecreëerd. Dat kader is echter deels Vlaamse en deels federale materie.

Hoe is de bevoegdheidsverdeling juist op het vlak van arbeid en van huisvesting? Hebben wij ter zake nog iets te zeggen of is een en ander volledig Vlaamse bevoegdheid?

Mijnheer de minister, ik heb nog een laatste vraag voor u, die echter niet zozeer direct met discriminatie te maken heeft. Wij hebben in het regeerakkoord een passage opgenomen – waarvoor ik samen met mevrouw Sleurs heb geijverd – om het bij de FOD WASO bestaande instrument van de sociaal-economische monitoring te gebruiken. Ook zullen wij een streefcijfer voor onze administratie moeten uitwerken, om de diversiteit in de administratie binnen te brengen.

De privésector heeft immers gelijk. Hij is van mening dat de overheid niet altijd met het vingertje moet wijzen, maar eerst zelf het goede voorbeeld moet geven. Ik geef de sector daarin gelijk. Ik heb een streefcijfer trouwens achttien jaar geleden in de gemeenteraad van Antwerpen voorgesteld.

Ik ben dus blij vast te stellen dat wij ondertussen bijna aan 17 % qua diversiteit van het personeel zitten. Die stijging is heel geleidelijk gegaan. Ze is er niet heel snel gekomen. Het heeft achttien jaar geduurd. Wij hebben nu echter de grens van 17 % bereikt.

Hoe zit het met de sociaal-economische monitoring? Welke timing is daarvoor afgesproken?

Is al iets ondernomen, om het streefcijfer te bepalen? Vanaf wanneer zouden wij het kunnen invoeren?

In het regeerakkoord is ook vastgelegd dat de privésector zou worden aangemoedigd om zelf op dat vlak initiatieven te nemen, wat een taak voor het sociaal overleg is. Is dat al gebeurd?

Ik heb nog een aantal vragen aan mevrouw Sleurs.

Mevrouw Sleurs, u hebt in uw beleidsverklaring gezegd dat wij discriminatie niet kunnen tolereren. Ik hoor u vandaag graag zeggen dat we discriminatie met wortel en tak moeten uitroeien. Wij mogen volgens u geen talent verloren laten gaan. U neemt mij de woorden uit de mond. Dat zijn ook de woorden die ik tijdens de hoorzitting heb gezegd. Wij kunnen het ons gewoon niet permitteren om mensen en talent overboord te gooien. Wij zullen alle talent nodig hebben om onze sociale zekerheid te kunnen blijven financieren. Wij hebben de mensen echt nodig!

Dat is ook de reden waarom wij blijvend moeten inzetten op de aanpak van discriminatie, maar net zo goed op het verder ondersteunen van mensen zonder de juiste capaciteiten, mensen die onvoldoende worden geactiveerd of mensen die gebrekkig Nederlands spreken. Dat zijn allemaal zaken waaraan wij tegelijkertijd moeten werken.

Mevrouw Sleurs, hoe ziet u de aanpak van discriminatie? U hebt ter zake een coördinerende taak. Ik meen dat er op drie vlakken moeten worden ingezet: preventie, sensibilisering, remediëring en handhaving. Dat wil niet zeggen dat men moet blijven steken bij het eerste. Men mag zich niet beperken tot sensibilisering zonder de handhaving aan te pakken. Het is een en-en-verhaal met naast sensibilisering ook remediëring waar het verkeerd loopt en handhaving waar het nodig is. Hoe ziet u dat en zult u ter zake initiatieven nemen?

Zult u ook een interfederaal actieplan opstellen tegen racisme, zoals dat is afgesproken in het regeerakkoord? Die taak komt u toe, mevrouw de staatssecretaris. Zo'n interfederaal actieplan had er eigenlijk al jaren geleden moeten zijn, maar toch is het er nog steeds niet. Ik hoop dat u mij kunt zeggen met wie u daarvoor zult samenwerken en wanneer u dat zult uitwerken.

Wanneer zult u dat punt op de interministeriële conferentie brengen, om dan samen te werken aan een interfederaal actieplan? Mevrouw de staatssecretaris, ik verwacht van u dat u dat trekt. U bent de coördinerende staatssecretaris. U moet het trekken, maar ik zeg niet dat u alleen verantwoordelijk bent. U begrijpt dat daar een groot verschil in zit.

In uw beleidsverklaring hebt u ook gezegd dat er zo snel mogelijk werk gemaakt moet worden – dat is beaamd in de hoorzittingen – van de evaluatie van de antidiscriminatie- en antiracismewetten. Ondertussen zijn wij een aantal maanden verder. U hebt toen gezegd dat u de experts zou bijeenroepen tegen begin dit jaar. Hebt u die experts ondertussen bijeenroepen? Zo niet, wie zult u bijeenroepen? Welke input mogen wij verwachten? Wanneer komt u daarmee naar het Parlement? Op welke manier zult u de evaluatie doen en met wie? Wat is de timing? Wanneer komt u ermee naar het Parlement?

Tot slot, de bewijslast is bijzonder zwaar. Wat zult of kunt u daaraan doen? De bewijslast vormt soms een hoge drempel. U hebt daarstraks gezegd, ook in het nieuws blijkt, dat er slechts één – ik hoor nu zeven, maar het zijn er elk geval niet veel – sector een gedragscode heeft. Dat is bijzonder weinig. Ik ben verheugd met uw beider verklaring dat daaraan iets moet gebeuren en dat wij de sectoren absoluut moeten aanmoedigen om de gedragscode uit te werken. Ik vind dat goed. Ik zal dat zeker steunen, maar het mag geen excuus worden om de rest niet te doen.

Ik hoop dat de journalisten u in die zin verkeerd begrepen hebben. Wanneer u bepaalde maatregelen neemt, mag dat niet beletten dat er ondertussen aan het overige wordt voortgewerkt.

01.07 Zuhal Demir (N-VA): Het is toch wel schandalig dat wij dat nu pas moeten doen, toch?

01.08 Nahima Lanjri (CD&V): Ja, dat klopt.

01.09 Zuhal Demir (N-VA): Uit het sociaal overleg komen meningen over de belastingen en over de *tax shift* naar buiten, maar met betrekking tot dit thema, dat zo belangrijk is, raakt men er blijkbaar niet uit.

De **voorzitter**: Het woord is aan mevrouw Lanjri.

01.10 Nahima Lanjri (CD&V): Mijnheer de voorzitter, ik wilde afronden met een laatste vraag, maar ik word continu onderbroken.

Wij moeten de sociale partners in die zin aansporen, maar dat mag ons niet ontslaan van onze verantwoordelijkheid om voort te werken aan die punten waaraan wij iets kunnen doen. Ik hoop dat u dat standpunt deelt.

01.11 Egbert Lachaert (Open Vld): Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, mevrouw de staatssecretaris, collega's, de cijfers inzake tewerkstelling van personen met een migratieachtergrond blijven in ons land zeer zwak. Wij zitten aan de staart van het peloton op Europees en internationaal niveau. Voor liberalen blijft dat onaanvaardbaar. Volgens ons verdient ieder mens kansen, zeker op de arbeidsmarkt, en los van zijn afkomst. Op deze manier voortdoen, is voor ons absoluut onaanvaardbaar.

Zachte maatregelen hebben wij in het verleden al gekend. Ook tijdens vorige beleidsperiodes vloeyde er over dit thema heel wat inkt en werd het druk besproken, ook in deze commissie. Uit de hoorzittingen hebben wij kunnen vaststellen dat de inspectiediensten er ook vandaag eigenlijk niet echt in slagen om de antidiscriminatielwet op dat vlak toe te passen. Dat heeft onder meer te maken met het bijzonder opzet dat bij een inbreuk bewezen moet worden.

Er doen zich dus problemen voor inzake de bewijslast. Het is niet eenvoudig om het bewijs te leveren van discriminatie op de arbeidsmarkt. De bewijslast moet dus opnieuw worden geëvalueerd, hopelijk in een slotconclusie van de besprekingen in deze commissie, waarbij wij uiteindelijk tot een aantal vaststellingen of conclusies komen die hopelijk gezamenlijk door de commissieleden worden gedeeld, om aan de regering een standpunt of advies te kunnen voorleggen.

In dat verband wil ook even wijzen op de rigiditeit van onze arbeidsmarkt. Ik heb mevrouw Lanjri horen repliceren op de uiteenzetting van mevrouw Demir. Het is wel zo — en dat blijkt ook uit internationale studies — dat het feit dat men de arbeidsmarkt rigide gaat organiseren zeer goed is voor de insiders, dus degenen tussen 25 en 55 jaar die al dan niet voldoende geschoold zijn maar eigenlijk beantwoorden aan het standaardprofiel en een hoge tewerkstelling kennen. Een rigide arbeidsmarkt werkt echter absoluut niet voor de outsiders. Op onze arbeidsmarkt zijn dat bijvoorbeeld jongeren, ouderen, personen met een migratieachtergrond en personen met een beperking. Voor hen is het niet evident om aan de slag te raken en dat heeft te maken met die rigiditeit.

De hoge loonkosten en een rigide arbeidsmarkt houden in dat men inderdaad een enorme productiviteit verwacht van elke werknemer die men aanwerft. Hij moet renderen. Dat maakt het voor werkgevers zeer moeilijk om de moeilijk op de arbeidsmarkt te integreren groepen effectief aan de slag te krijgen.

Het regeerakkoord bepaalt eigenlijk dat wij die rigiditeit van de arbeidsmarkt de komende jaren gaan aanpakken. Dat zou volgens mij toch minstens een aantal vruchten moeten afwerpen, ook om de personen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt alle kansen te geven.

Los daarvan kunnen wij echter niet om de vaststelling heen dat er zich in de maatschappij een probleem voordoet omwille van rechtstreeks of onrechtstreeks racisme of discriminatie op basis van een bepaalde naam, huidskleur of achtergrond. Op dat vlak is het effectief nodig om met de sociale partners in overleg te gaan. Zij hebben al over veel geadviseerd maar deze materie situeert zich toch specifiek op hun domein.

Wij moeten ook de goede praktijken in de uitzendsector meenemen, waar men werkt met zelfregulering en waar men zelf etiketteert welke onderneming goed bezig is en dat etiket afneemt wanneer na controles blijkt dat dit niet meer het geval is. Deze praktijk zou ook in andere sectoren ingang moeten vinden.

Samen met de sociale partners, de werkgevers- en werknemersorganisaties, zouden wij tot een soort zelfregulering moeten komen, over de sectoren heen, om te komen tot een kader zoals bijvoorbeeld in de uitzendsector. Pas als dat niet lukt — wij staan een trapsgewijze aanpak voor —, moeten wij de inspectiediensten de nodige middelen geven om effectief te kunnen optreden, in laatste orde, als laatste noodmaatregel. Als het dan echt nog steeds niet lukt, moeten wij durven verder denken aan oplossingen die wij hier in deze commissie samen kunnen ontwikkelen en die ook al genoemd werden.

Mijnheer de minister, mevrouw de staatssecretaris, ten slotte heb ik slechts één vraag voor u beiden. Wij ontvangen u vandaag beiden in deze commissie. Vorige week hoorden wij uw standpunt, mijnheer de minister, en vandaag vernamen wij via de media uw standpunt, mevrouw de staatssecretaris. Mijn vraag is of u beiden al overleg hebt gepleegd over een gezamenlijk standpunt? Dat is waar ik naar uitkijk.

01.12 Meryame Kitir (sp.a): Mijnheer de voorzitter, de meeste vorige sprekers begonnen alles in zijn context te plaatsen en uit te leggen en eindigden door te stellen dat discriminatie niet kan. Ik wil daarmee beginnen: discriminatie kan niet, ongeacht de redenen die men aanhaalt. Men mag niemand discrimineren op basis van zijn achtergrond. Er bestaan ook andere vormen, mevrouw de staatssecretaris. U hebt ze aangehaald in uw betoog, maar het gaat hier over een onderzoek van het Minderhedenforum dat specifiek was gericht op discriminatie van mensen met een andere afkomst, wat niet wil zeggen dat andere discriminatie minderwaardig is. Wij hebben de hoorzittingen georganiseerd op die basis.

Een deel van mijn vragen is al gesteld. Ik wil dus niet in herhaling vallen, maar ik zal er nog enkele vragen aan toevoegen.

Collega Lanjri heeft de evaluatie van de antidiscriminatiewet al aangehaald. Die evaluatie moest vijf jaar na het ontstaan van de wet zijn uitgevoerd, maar dat is niet gebeurd. U heeft ze inderdaad opgenomen. Wat is de stand van zaken daaromtrent? Kunt u uitleggen hoe u dat zult aanpakken en in welke timing u voorziet?

Zowel staatssecretaris Sleurs als minister Peeters hebben de paritaire comités aangehaald waarin de bepaling van de antidiscriminatiewet al is opgenomen. U hebt een opsomming gegeven van hoeveel dat er al zijn. U wilt de andere paritaire comités die dat nog niet hebben gedaan, ertoe aansporen om dat ook te doen. Wat is dan uw manier van aanpak? Men kan dat iedere maand zeggen, maar op welke manier wilt u ze ertoe aansporen om de bepaling mee op te nemen?

Tijdens de hoorzittingen hebben wij ook de inspectiediensten gehoord. De naam ontglipt mij nu even, maar een van de inspectiediensten stelt dat hij een voorstel ter verbetering van het werken op dit vlak heeft.

Zij waren nog niet bereid dat voorstel met ons te delen, maar stelden dat het op vraag van een van u beiden was.

Misschien kan een van u beiden duiden wat de vraag is die aan de inspectiediensten is gericht en over welke werkwijze zij het hebben. Over welke aanpassing van werken gaat het?

Een en ander kadert deels in de problematiek van de processen-verbaal die worden opgesteld. Wij moeten niet naar meer processen-verbaal streven. Wij moeten in eerste instantie naar minder of geen discriminatie streven. Ingeval ze er wel is, moet ze strafbaar zijn. In het andere geval heeft de wet immers geen nut.

Ten vierde, mijnheer de minister, wij hebben van u al kunnen vernemen dat u bereid bent de *mystery calls* te laten onderzoeken teneinde de discriminatie op de arbeidsmarkt tegen te gaan.

De sp.a is van mening dat het niet de bedoeling mag zijn werkgevers uit te lokken om aan discriminatie te doen. De *mystery calls* zijn voor ons een middel om aan te tonen of er überhaupt al dan niet een probleem rijst. Er moet geen heksenjacht worden georganiseerd. Indien echter uit de *mystery calls* blijkt dat er effectief een probleem bestaat, beschikken wij over objectieve gegevens en moeten we niet voor de vuist weg spreken, wat wij nu deels doen. Het is op basis van de *mystery calls* die het Minderhedenforum heeft uitgevoerd dat wij een inhoudelijk debat kunnen voeren, gestoeld op cijfers en feiten, wat het debat altijd versterkt.

Mijnheer de minister, mijn vragen zijn dan ook de volgende.

Hoe ziet u de *mystery calls*?

U hebt aangegeven dat ze vanaf 1 april 2015 blijikbaar, indien ik mij niet vergis, in de sector Economie en bij de Nationale Loterij al zouden kunnen. Op welke manier worden die *mystery calls* georganiseerd? De maatregel is immers al goedgekeurd en treedt morgen in voege.

Ziet u de vraag die u aan de NAR hebt gesteld, op dezelfde manier? Op welke manier ziet u de *mystery calls*?

Mevrouw de staatssecretaris, ik had graag ook uw mening ter zake gekregen. Ik heb u immers niet veel over het punt horen uiteenzetten. Wat is uw mening over de *mystery calls*?

Ik sluit me aan bij de vraag van de heer Lachaert en hoop dat de regering tot een eensluidend standpunt kan komen en het niet bij de mening van een minister blijft. Ik denk dat dit inderdaad een nuttig instrument is.

De heer Muyldermans is de *mystery calls* vanuit de interimsector komen toelichten. Hij heeft het idee opgeworpen om een campagne inzake discriminatie te voeren. Zijn voorstel was om affiches langs de wegen te hangen met de boodschap dat discriminatie dom is, om iedereen wakker te houden.

Hoe ziet u een dergelijke campagne? Staat u achter een campagne om mensen bewust te maken dat dit de verantwoordelijkheid van iedereen is. Wij zijn allemaal verantwoordelijk hierin. Staat u open voor een campagne? Hoe ziet u dat dan?

01.13 Evita Willaert (Ecolo-Groen): Ik wil even terugkomen op de plenaire vergadering van vorige week, mijnheer de minister. hoewel het niet nodig is, had ik toen een beetje medelijden met u. Ik heb gehoord dat u in het Parlement een schoonmoeder hebt, maar ik heb de indruk dat er ook een stiefvader tijdens de plenaire vergadering aanwezig was.

De **voorzitter**: Er is geen relatie tussen de schoonvader en de schoonmoeder.

01.14 Evita Willaert (Ecolo-Groen): Het regeerakkoord kwam ook ter sprake in de plenaire vergadering naar aanleiding van het voorstel dat u vorige week in de media hebt gedaan. Door de discussie over de indexsprong hebt u hier uw ballonnetje niet kunnen oplaten. U hebt dat dan in de media gedaan.

In die plenaire vergadering werd toen wel gezegd dat dit niet in het regeerakkoord staat. Andere dingen staan wel in het regeerakkoord, nultolerantie bijvoorbeeld. Ik meen overigens dat in een regeerakkoord niet elke maatregel die een regering zal nemen tot in de puntjes uitgeschreven kan staan.

Wat er wel instaat, is dat de regering diversiteit zal aanmoedigen en met het oog daarop informatie-, sensibilisatie- en bestrijdingscampagnes zal voeren. Ik meen dat dit duidelijke woorden zijn.

Daarnaast wordt er ook verwezen naar het feit dat er nood is aan een niet-discriminerend personeelbeleid en een niet-discriminerend aanwervingbeleid. Het voorstel inzake *mystery calls* probeert daar een antwoord

op te geven. Het gaat daar om de toegang tot het arbeidsproces. Normaal gezien verwijs ik niet graag naar het regeerakkoord, maar dit zijn dingen die wij wel graag lezen in het regeerakkoord. Ik heb daarnet mevrouw Lanjri gehoord en ik vind het sterk dat iemand uit de meerderheid moet zeggen dat zij hoopt dat het regeerakkoord geen vodgevallen papier is. Ik sluit mij bij haar aan wat dit betreft. Het regeerakkoord komt mij niet altijd goed uit, maar dit dus wel.

In verband met uw voorstel inzake *mystery calls* hoor ik mevrouw Lanjri zeggen dat er nog meer kan. Wij hebben in de media al duidelijk gezegd dat wij elke stap vooruit willen steunen. Wij zijn zeker vragende partij voor het verder onderzoeken ervan, en wij willen ze samen met u steunen.

Wie er problemen mee heeft, wil ik vragen welke problemen dat precies zijn. Zoals u zelf zegt, is dit een redelijk beperkt voorstel. Er moet aan strikte voorwaarden worden voldaan. Welke problemen kan men daar eigenlijk nog mee hebben? Waarom zouden *mystery calls* niet goed zijn in de strijd tegen discriminatie, en op andere terreinen wel?

Wat stellen zij die ertegen zijn dan wel voor om, zoals in het regeerakkoord staat, iets tegen discriminatie te doen?

Dat is dan iets dat weliswaar nog niet bestaat, dat lijkt mij belangrijk, want wat zitten wij hier anders te doen? Daarnaast wil ik mij aansluiten bij iets wat de dames Lanjri en Kitir hebben gezegd: we zitten hier samen om het heel specifiek te hebben over discriminatie op de arbeidsmarkt en hoe we daar heel specifiek iets aan kunnen doen. Dat moet toch wel de scope zijn van deze discussie. Ik vind het jammer dat er altijd zoveel "maar" komt, we moeten ons daar toch echt wel op focussen.

Mevrouw Sleurs, ik ben blij dat u in krachtige taal opnieuw discriminatie veroordeelt in deze commissie. Wat daarna volgt, is voor mij nog altijd vaag en mag gerust concreter. U geeft, zegt u zelf, drie concrete punten aan. Het eerste heeft te maken met de evaluatie van de samenwerkingsakkoorden die er zijn. Het tweede heeft te maken met de gedragscode, waar zich maar zes sectoren achter hebben geschaard. Dat heeft dus te maken met zelfregulering van de sectoren. Als derde heeft u het over de Sociale Inspectie. U wilt de sociale inspectie vragen om systematisch aandacht te besteden aan die discriminatie.

Wat is dan uw reactie op wat minister Peeters nu voorstelt en vorige week heeft voorgesteld? Wij hebben Philippe Vanden Broeck van het toezicht op de sociale wetten gehoord in deze commissie. Hij heeft ook een tekst voor ons voor op intranet meegebracht. Daarin staat dat het grootste probleem de bewijsvoering van de discriminatie blijft bij de sollicitatie of de toegang tot een job. Dan staat er de vraag of *mystery calls* onmisbaar zijn voor opsporing van directe discriminatie. Daar staat dan zelfs in kapitalen "JA" in de tekst van de heer Philippe Vanden Broeck. Blijkbaar zijn ze daar al jaren vragende partij voor.

U zegt dat u de Sociale Inspectie wilt vragen om systematisch aandacht te besteden aan de problematiek van de discriminatie. Dit blijkt een heel concrete vraag die zij blijkbaar al jaren stellen en waarop minister Peeters een antwoord wil geven. Ik ben benieuwd naar uw visie ter zake. Ik heb in de media dingen opgevangen. U zou in een interview hebben gezegd dat dit nog niet voor meteen is. Ik ben heel benieuwd naar uw mening.

Ik had nog een aantal andere vragen, maar die zijn ondertussen al gesteld. Het gaat dan onder meer over een evaluatie van de antidiscriminatiewet, het KB inzake de positieve actie, enzovoort. Voor mij mag dit allemaal wat concreter worden gemaakt en ik vraag u ook om hier de nodige vaart achter te zetten.

Minister Peeters, ik sluit mij aan bij een oproep die hier reeds eerder werd gedaan. Als men goed luistert, stelt men vast dat er heel wat partijen de *mystery calls* willen invoeren. Ik stel voor om dit gewoon te doen met zij die discriminatie echt ernstig nemen. U geeft een aanzet tot een mogelijke oplossing door in een extra tool te voorzien. Er zijn ook nog andere mogelijkheden. Ik ben blij dat mevrouw Lanjri ook de praktijktesten opnieuw heeft vermeld. Ik zie geen enkele reden die ons belet om ter zake vooruit te gaan met deze commissie en dit Parlement.

Indien nodig kan hiervoor desnoods een alternatieve meerderheid worden gezocht. Het zou fijn mochten wij mekaar kunnen overtuigen van het feit dat discriminatie echt niet kan. Er zijn al heel wat tools en de zelfregulering kan nog beter. Dit is zowat het enige domein waarop zo graag gesproken wordt over zelfregulering terwijl de overheid zelf ook moet zorgen voor de nodige wetten, de naleving van die wetten en de nodige tools moet aanreiken om die naleving mogelijk te maken.

Wij moeten stoppen met rond de pot te draaien. Dit is een eerste stap. In mijn ideale wereld zou het nog wat verder mogen gaan, maar dit is een stap die wij willen ondersteunen. Ik stel ook vast dat heel wat mensen achter deze maatregel staan. Ik zou u dan ook willen oproepen om hiermee door te gaan.

Présidente: Evita Willaert.

Voorzitter: Evita Willaert.

01.15 Catherine Fonck (cdH): Rassurez-vous, monsieur Clarinval, je ne serai pas très longue.

La discrimination ethnique sur le marché du travail est réelle, y compris dans le secteur public. À mon sens, ce dernier devrait montrer l'exemple. Or ce n'est pas le cas. Nous disposons d'une base légale, mais elle n'est pas toujours respectée. Je me cantonnerai au sujet qui nous anime aujourd'hui, même si j'ai entendu que certains voulaient s'égarer plus loin.

Deux tiers des entreprises de titres-services discriminent et violent par conséquent la législation. Il existe surtout un énorme différentiel entre le nombre très élevé de plaintes et le nombre de procès-verbaux, lequel avoisine zéro.

La loi ne suffit pas, car ce processus doit s'accompagner d'un changement de mentalités. Je voudrais insister aussi sur le fait qu'on ne peut pas se contenter d'une politique incantatoire. Je n'ai pas eu l'impression d'entendre le même discours que celui qui a circulé dans la presse et jeudi dernier en séance plénière. Madame la secrétaire d'État, il s'agit de prendre des mesures efficaces et pragmatiques.

Je retiens en tout cas plusieurs points positifs qui nous permettront d'avancer. Ainsi, il est sain que nous puissions travailler avec les partenaires sociaux. De même, il me semble judicieux de prendre les exemples de bonne pratique et de les étendre en termes de prévention, de sensibilisation, de codes de bonne conduite.

Madame la présidente, j'estime que nous devrions nous baser aussi sur une analyse du *benchmarking* européen. Des initiatives intéressantes sont prises ailleurs.

Président: Vincent Van Quickenborne.

Voorzitter: Vincent Van Quickenborne.

Je termine mon intervention par les *mystery calls*, parce que je pense que cela peut être un instrument intéressant, à condition que ce soit balisé de manière stricte. L'objectif ne peut en rien être de faire n'importe quoi avec les *mystery calls*. Il faut les encadrer et aussi les adapter à la manière dont on peut les utiliser aujourd'hui.

Madame la secrétaire d'État, il serait intéressant que vous assumiez et ayez aussi le courage de donner votre avis en commission puisque vous le donnez à l'extérieur, plus largement par votre parti qui, j'imagine, s'est fait l'interprète de votre position. Vous dénoncez les *mystery calls* comme si c'était une tentative de stigmatiser les patrons. C'est un peu comme si la lutte contre le harcèlement sexuel ou le viol consistait à stigmatiser les hommes. Je vous suggère peut-être de sortir d'une vision très rétrécie, à la fois très incantatoire – vous dites que vous voulez tout faire – mais en même temps pauvre en termes de mesures efficaces, concrètes, pragmatiques. Je ne vois effectivement pas encore grand-chose.

Au-delà de cela, sortons des discours idéologiques simplistes et essayons plutôt de voir si les *mystery calls*, en les balisant, en les adaptant et en les encadrant de manière stricte ... Madame la secrétaire d'État, je vous entends soupirer. Malheureusement, les micros sont très bons dans cette salle. Réfléchissez! Est-ce stigmatiser les hommes que de lutter contre le harcèlement sexuel? J'ose dire que non. J'espère que vous le pensez aussi. À tout le moins dans votre titre et votre compétence, ce serait un minimum. Recourir aux *mystery calls*, ce n'est pas une tentative de stigmatiser les patrons, à condition de les encadrer et de les baliser de manière très stricte.

Monsieur le président, je ne serai pas plus longue. Je ne doute pas que nous aurons très certainement l'occasion d'y travailler encore prochainement et d'avancer concrètement en commission en sus du travail avec le gouvernement.

01.16 David Clarinval (MR): Monsieur le président, très rapidement, à mon tour, comme d'autres l'ont fait avant, je souhaite condamner la discrimination en général et la discrimination à l'embauche en particulier, qui est inacceptable. Au nom de mon groupe, je tenais à le réaffirmer pour que ce soit très clair. À cet égard, il conviendra donc dans le futur que le gouvernement agisse en matière de prévention mais aussi en matière de sanctions.

Monsieur le président, sur ce sujet, les auditions, le débat sous la précédente législature et l'intervention des ministres doivent nous alerter. La situation est complexe et ne peut pas subir des réponses simplistes. J'ai l'impression ici de revivre le débat de la précédente législature relatif à l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Tout le monde était d'accord, à l'époque, de débattre sur cet écart salarial inacceptable. Personne n'osait dire le contraire. Mais quand il a fallu trouver des solutions concrètes pour lutter contre cet écart salarial lors des débats en commission, l'on a vu que certains partis utilisaient ces débats tout à fait légitimes pour en faire des armes contre les entreprises en général ou pour des fins qui n'étaient pas du tout celles affichées au départ.

Il n'y a pas de réponse simpliste à apporter à un débat aussi complexe que celui que nous devons traiter aujourd'hui. À l'époque, toujours dans le débat sur l'écart salarial entre hommes et femmes, des solutions parfois très pragmatiques étaient présentées par le banc patronal pour éviter qu'il y ait des surcoûts. Notamment, à l'époque, on a envisagé de mettre de nouvelles charges dans le bilan social, alors que de nombreuses informations étaient déjà disponibles.

Il faut dans ce dossier avoir du pragmatisme et éviter de tomber dans des débats dogmatiques. Une querelle entre bons et méchants n'a pas lieu d'être ici. Il faut que nous soyons tous pragmatiques.

On l'a dit et on le répète, il faut aussi que les partenaires sociaux soient associés à la solution. C'était important. Les bonnes solutions seront trouvées main dans la main avec les partenaires sociaux.

Pour terminer, sur les *mystery calls*, comme M. Daerden l'a très justement dit tout à l'heure, nous sommes ouverts à la discussion sur ce sujet comme sur tout le reste.

Nous n'avons pas d'exclusive et nous sommes prêts à discuter de tout. Il n'y a pas de raison qu'on ne parle pas de ce sujet, comme de tous les autres. Mais M. Daerden me tend une peau de banane en souhaitant une majorité alternative. Il est évident que ce sera dans le cadre de la majorité actuelle, mais aussi avec les partenaires sociaux, que nous pourrons apporter des solutions globales. Ce n'est certainement pas en en faisant un débat dogmatique que nous pourrons réellement avancer dans la lutte contre la discrimination. Il faut tout mettre en œuvre pour lutter contre la discrimination mais en étant pragmatique et non pas dogmatique.

J'ai synthétisé notre position; je vous remercie de votre attention.

01.17 Vincent Van Quickenborne (Open Vld): Mijnheer de minister, mevrouw de staatssecretaris, ten eerste, de aanleiding van de discussie is het rapport van het Minderhedenforum en de meest opvallende vaststelling van het Minderhedenforum was dat de overheid als werkgever de grootste discriminator blijkt te zijn. Er werd een aantal nuances aangebracht door de mensen van de VVSG, maar blijkbaar is de overheid in hetzelfde bedje ziek.

Mijnheer de minister, mevrouw de staatssecretaris, ik vind het dan vreemd dat wij op geen enkele manier vandaag iets gehoord hebben over hoe u discriminatie bij de overheid zult bestrijden. Men kan natuurlijk vragen aan de private sector om allerlei regels te respecteren maar wie de regels uitvaardigt, moet de eerste zijn om het goede voorbeeld te geven. Ik ben benieuwd hoe u voor eigen deur zult veggen en hoe u zult vermijden dat er daar ook discriminatie is. De overheid heeft immers een voorbeeldfunctie. In het Engels zegt men *practice what you preach*. Wij kunnen vele regels opleggen, maar ze zelf respecteren blijkt reeds moeilijker te zijn.

Mijnheer de minister, mevrouw de staatssecretaris, ten tweede is er het verhaal van Federgon. Er werd daarnaar een paar keer verwezen, er werden heel interessante vragen gesteld door onder meer collega's Kitir en Willaert, in verband met het gebrek aan transparantie, want het is goed om te werken met zelfregulering. Natuurlijk moet er op het einde van de rit wel duidelijkheid zijn wie waar heeft gefaald of een overtreding heeft begaan, teneinde toe te laten om eventueel ook sancties op te leggen.

Mijnheer de minister, mevrouw de staatssecretaris, wat vindt u van het systeem-Federgon? Hoe kijkt u naar de werkwijze? Wat vindt u van de resultaten? Is er voldoende transparantie volgens u of zijn er dingen die wij daar kunnen veranderen?

Een element dat daarmee samenhangt – het werd vandaag te weinig vermeld –, is dat het de bedoeling is van Federgon om niet zozeer te straffen, maar om bij de betreffende bedrijven het gedrag te wijzigen. De ultieme doelstelling van een antidiscriminatiewet is niet om zo veel mogelijk boetes en straffen op te leggen, het moet de bedoeling zijn om het gedrag dat aanleiding geeft tot discriminatie, fundamenteel te wijzigen.

Concreet – en daarom bewonder ik de inspanning van Federgon – is het de bedoeling van de federatie om de uitzendbedrijven en met name de medewerkers aan te leren dat als zij geconfronteerd worden met een discriminerende vraag, zij het automatisme hebben om te zeggen dat de gestelde vraag discriminerend is en dat zij daaraan niet kunnen meewerken. Dat zou het gevolg moeten zijn van een goede antidiscriminatiewet, veeleer dan het voortdurend bekijken waar en wie men kan bestraffen.

De vraag is dus: hoe belangrijk vindt u vorming en hoe kunnen wij die vorming een plaats geven in het debat.

Ik kom nu tot mijn principebedenkingen.

Ten eerste, wij stellen vandaag allemaal vast – ik meen dat er daarover weinig discussie bestaat in het Parlement – dat er discriminatie is op de arbeidsmarkt. Het is juist dat wij allemaal hevig, de ene al wat heviger dan de andere, op zoek zijn naar oplossingen om die discriminatie te bestrijden. Ik hoop dat wij met een even grote hevigheid ook andere problemen, met betrekking tot tewerkstelling van personen met een migratieachtergrond, zullen oplossen. Ik heb twee weken geleden in de plenaire vergadering een vraag gesteld over de noodzaak om ook in de overheid uitzendwerk toe te laten, omdat de uitzendsector vandaag zeer belangrijk is voor de tewerkstelling van personen met een migratieachtergrond. Ik hoop dus dat wij met evenveel passie zullen belijden en uitvoeren wat daarover in het regeerakkoord staat. Het fenomeen is dus bekend. Wij kennen het.

Ten tweede, wij vinden allemaal dat er iets aan gedaan moet worden. Er is geen enkele partij in het Parlement die zegt om gewoon voort te doen, zoals dat al jaren het geval is, namelijk één PV na het tienjarig bestaan. Overigens, vind ik dat al een enorme stap vooruit, want het is vroeger ooit anders geweest. Ook toen er andere regeringen waren, werd er veel met de lippen beleden, maar uiteindelijk weinig ondernomen. In die zin zetten wij een enorme stap vooruit. Laten we echter eerlijk zijn en een kat een kat noemen, collega's, er is hier vandaag één zaak, die ons verdeelt: *de mystery calls* in de private sector. Dat is de realiteit.

Het probleem is dat dat punt niet alleen een aantal partijen verdeelt, maar duidelijk ook de sociale partners, mijnheer de minister. Ik heb de reactie van het VBO en Unizo gelezen. U kent dat huis zeer goed. Ik heb ook de reactie van VOKA gelezen. De bewoordingen die men daar gebruikt om de *mystery calls* af te branden, zijn niet mis te verstaan. Ik citeer er twee, maar dat is hun verantwoordelijkheid. Ik zeg dat niet.

VOKA spreekt over “regelrechte verkliksystemen”. Ik verwijs naar de vrije tribune van de heer Delbaere, de voorzitter van VOKA, die verschenen is op *De Redactie*. Ik citeer ook een mededeling van vandaag van de heer Bart Buysse, de directeur-generaal van het VBO: “Het is een eenzijdige stigmatisering van de werkgevers. Het lost niets op. Het werkt enkel de verzuring in de hand”.

Waarom haal ik die citaten aan? Als wij een oplossing willen vinden, samen met de sociale partners, dan moeten wij goed weten dat het onderwerp hen bijzonder sterk verdeelt. Als men zegt dat men een akkoord van de sociale partners wil, dan vrees ik, excellenties, dat het niet te nemen of te laten zal zijn.

Men zal in de regering op zoek moeten gaan naar een compromis waarin niet alleen alle partijen, maar ook alle sociale partners zich kunnen vinden. We willen geen compromis om niets te doen, maar wel een compromis om iets te doen, om resultaten te boeken en ervoor te zorgen dat er minder wordt gediscrimineerd in onze samenleving.

Dat is het resultaat dat wij willen verkrijgen. Ik vraag u beiden of bij u de bereidheid bestaat om dat compromis te vinden en wat de voorwaarden zijn die u stelt met betrekking tot dat compromis.

01.18 Minister **Kris Peeters**: Mijnheer de voorzitter, ik wil iedereen danken om met ons van gedachten te wisselen. Ik stel vast dat er hier, in tegenstelling tot bepaalde berichtgevingen, nog werk op de plank ligt en dat iedereen het niet bij woorden wil laten, maar ook daden wil. Dat is een heel goede zaak.

Iedereen is tegen discriminatie en racisme. De vraag is echter hoe men dat concreet aanpakt. Ik heb dat gedaan vanuit mijn bevoegdheid, die belangrijk is, maar die niet alles overspant. Ik zal daarmee onverkort verder gaan en samen met de collega's de nodige initiatieven blijven nemen om het probleem praktisch op te lossen. Ik wil dat graag doen met de commissie en in overleg met haar, maar wij zullen ook de nodige stappen zetten op basis van het regeerakkoord.

Er werd hier een aantal concrete vragen gesteld, waarop ik zal ingaan. Ten eerste, wat uitlokking en provocatie betreft, er ligt bij mijn kabinet een wetsontwerp tot wijziging van het Sociaal Strafwetboek. Wij zullen proberen dat zo snel mogelijk te finaliseren.

Wat de vraag van collega Demir inzake provocatie en uitlokking betreft, zullen wij u de parlementaire stukken bezorgen. Ik heb zopas gezegd dat de *mystery call* voor de Economische Inspectie morgen in werking treedt.

Ik onderstreep nogmaals dat de wettekst ter zake destijds als ontwerp van wet is ingediend door Johan Vande Lanotte en Annemie Turtelboom. Dat treedt morgen in werking. Er zijn ook gelijkaardige initiatieven geweest bij de banken en loterijen, waar provocatie een probleem was, dat werd opgelost.

Wij zullen dat gewoon overnemen. Het komt erop neer dat de betrokken persoon of personen bij wie er vaststellingen worden gedaan, niet geprovoceerd mogen worden in de zin van artikel 30 van de voorafgaande titel van het Wetboek van Strafvordering. Zo is het ook geformuleerd voor de *mystery calls* die nu al bestaan. Mevrouw Demir, u maakte bij de toenmalige goedkeuring daarvan geen deel uit van de meerderheid.

01.19 **Zuhal Demir** (N-VA): Waarom komt u nu dan met dat voorstel aanzetten? U weet dat wij tegen zijn. Waarom dient u het dan in? Als u wilt dat er een oplossing komt, dan stelt u iets anders voor, toch?

01.20 Minister **Kris Peeters**: Er zijn toen in eerste instantie vanuit de meerderheid geen opmerkingen gemaakt.

Omtrent de havensector heeft collega Demir enkele vaststellingen geformuleerd. Iedereen weet dat wij volop een discussie voeren met de Europese Commissie om tot een aanpassing en modernisering te komen van de wet-Major. Misschien biedt die modernisering ook mogelijkheden tot oplossing voor de aangehaalde problematiek.

Nu kom ik tot de 0,10-bijdrage van de werkgevers voor risicogroepen. Nu reeds moet een bepaald percentage naar de allochtonen gaan. Ik denk dat de sociale partners verder gestimuleerd kunnen worden om die 0,10 voor risicogroepen meer effectief in te zetten voor allochtonen.

Monsieur Daerden, vous avez souligné l'importance de lutter contre toutes les formes de discrimination et vous avez raison, bien évidemment. Nous n'avons pas encore organisé un débat avec le Conseil National du Travail, mais j'espère que nous pourrons le faire dès que possible.

Mevrouw Kitir, wat onder meer de aanpak van de paritaire comités betreft, met een duidelijke vraag van de minister van Werk en van de bevoegde staatssecretaris kunnen wij hen ertoe aanzetten om er effectief verder werk van te maken. Dat is in het verleden misschien onvoldoende gebeurd of misschien hebben zij veel andere zorgen. Ik meen echter dat wij terecht kunnen zeggen dat de sociale partners in de paritaire comités gestimuleerd moeten worden om er effectief werk van te maken. Wij zitten nu in een goed tijdskader omdat zij sectoraal moeten overleggen over de loonnorm waarover wij het daarstraks hadden en over veel andere zaken. Misschien is dit het moment om hen er attent op te maken dat deze problematiek voor de regering, het Parlement en deze commissie zeer belangrijk is en dat wij ervan uitgaan dat zij daar de nodige aandacht aan besteden.

Wat de PV's betreft, in de laatste drie jaar heeft het TSW, het Toezicht Sociale Wetten, eenenzestig gefundeerde discriminatiedossiers afgehandeld, de meeste na zorgvuldige selectie en onderbouw door het Centrum. Er werd één PV opgesteld en in alle andere gevallen — dat kan collega Sleurs specificeren — kon

het Centrum beschikken over een omstandig verslag van het TSW om, waar nodig, actie te ondernemen ter verdediging van het slachtoffer of ter bemiddeling.

Alvorens de *mystery calls* opnieuw aan te vatten ga ik even in op een aantal vaststellingen van collega Lachaert. Wat de rigiditeit van de arbeidsmarkt betreft, ik meen dat wij daar onverkort verder werk van maken. De voorzitter heeft verwezen naar de uitzendarbeid voor de publieke sector. Wij zullen dat uitvoeren. Ik heb voor het overige geen bijkomende stimulansen nodig; wij zullen er zo snel mogelijk werk van maken om de publieke sector en de overheidsbedrijven onder te brengen in de groep waarin uitzendarbeid mogelijk is. Vrij recent hebben wij bij de begrotingsdiscussie de ingroeibanen per sector behandeld die ook kansen bieden aan jongeren en zeker jonge allochtonen. Ik meen dat er daar al heel wat materiaal ligt.

Wat betreft het overleg met de sociale partners, ik ben heel blij dat sommigen daar terecht veel nadruk op leggen. Ik hoop dat zij ook in andere dossiers het belang van de sociale partners blijven erkennen. Op dat vlak kan en moet er nog veel gebeuren.

Ik ben het niet eens met de voorzitter wat het volgende betreft. De reacties die hij heeft aangehaald zijn onderhevig aan de nuances die ik hier zelf heb aangebracht. Dat geldt ook voor collega Lachaert. De getrapte aanpak, dus eerst een gedragscode om na een aantal fases te komen tot de *mystery calls*, is onvoldoende doorgedrongen, alsook de organisatie van de *mystery calls*. Als wij rond de tafel zitten zullen zij wellicht op een meer genuanceerde manier reageren.

Mijnheer de voorzitter, u maakt zich zorgen omtrent de sociale partners, en dat siert u, maar in dat verband zullen wij de nodige tekst en uitleg geven om de zaken op een goede manier aan te pakken. Zoals hier al werd gezegd, moeten de werkgevers en de ondernemingen zich niet geïsoleerd voelen. Zij moeten het debat op een positieve manier brengen en moeten mee hun schouders hieronder zetten om de zaak op te lossen. Uitspraken dat deze maatregel stigmatiserend is, kunnen en zullen wij overstijgen, omdat iedereen effectief iets tegen discriminatie wilt doen. Natuurlijk moet het ook heel concreet zijn. Als een en ander tijdens een aantal andere fases heeft gefaald en zij de kans hebben gekregen om het op een andere manier op te lossen, dan kan men dit onder strikte voorwaarden doen. De voorwaarden heb ik daarnet nogmaals overlopen en u kunt ze straks nog lezen want de teksten zullen worden uitgedeeld. Wat dat betreft, kunnen wij op die manier werken.

Mevrouw Willaert, u hebt terecht verwezen naar het regeerakkoord. Elke discriminatie op de arbeidsmarkt is er volgens mij een te veel. Wij moeten daar hard aan werken. Er is nu een klimaat ontstaan waardoor wij stappen vooruit kunnen zetten.

Madame Fonck, vous avez raison, il n'y a pas d'arguments pour qualifier la discrimination de problème mineur. Vous avez souligné l'importance chez nous du secteur public. Nous sommes les premiers à devoir donner l'exemple aux entreprises.

Mijnheer de voorzitter, ik stel voor dat u ook de bevoegde minister voor Ambtenarenzaken, de heer Steven Vandeput, die ter zake zeker ook bijkomende initiatieven zal nemen, uitnodigt, mocht u dat nodig achten. Ik zal hem verwittigen dat hij niet vooraf aan de pers een verklaring aflegt over zaken waarover hij hier in de commissie met u van gedachten kan wisselen.

Ik wil het nu over de processen-verbaal hebben.

Madame Fonck, j'ai déjà donné des informations concernant les procès-verbaux. Un seul procès-verbal, ce n'est pas beaucoup! Cela doit devenir aussi une priorité. Les inspections doivent être plus efficaces et plus actives en cette matière. C'est une problématique très sérieuse et nous devons agir avec une vision claire et nuancée.

Mevrouw Fonck, ik heb van u ook begrepen dat *mystery calls* onder strikt omkaderde voorwaarden mogelijk moeten zijn. Wij moeten op die ingeslagen genuanceerde weg kunnen verdergaan.

Ik heb er geen enkel probleem mee om na te gaan hoe een en ander werkt in de andere sectoren.

Comme cela a été dit, il y a des secteurs où les *mystery calls* sont déjà effectifs. Je dois vérifier si c'est le cas dans d'autres pays.

De heer Clarinval is niet meer aanwezig. Volgens mij moeten ook op dat vlak op pragmatische wijze de sociale partners erbij betrokken worden. Ik heb begrepen dat voor hem het debat over de *mystery calls* verder kan worden gevoerd.

Mevrouw Lanjri, u hebt terecht een aantal punten aangehaald, zoals de bevoegdheidsverdeling. Wij moeten ons niet bewegen op het bevoegdheidsterrein dat naar de regio's is gegaan. Als ik de interventie van collega Muyters in het Vlaams Parlement goed heb gelezen, wil hij zeer concreet werken en niets uitsluiten, en dus de *mystery calls* verder bekijken. Dat lijkt mij een goede aanpak. Ik heb begrepen dat de oppositie daar zeer actief is met voorstellen van decreet en dergelijke. Begin april is er een vergadering gepland om met de regio's en in het bijzonder met collega Muyters van gedachten te wisselen, om dit op een goede manier aan te pakken. Er zijn nog geen adviezen gevraagd aan de Nationale Arbeidsraad. Er wordt voortgewerkt aan een actieplan van de Sociale Inspectie. U weet dat de mankracht van de Sociale Inspectie beperkt is en dat wij daaraan de nodige aandacht moeten besteden.

Mijnheer de voorzitter, u hebt terecht verwezen naar het rapport van het Minderhedenforum. Als u wilt weten waar meer bepaald de overheidssector ter zake staat, dan had u collega Vandeput moeten uitnodigen. Dat vind ik dus een beetje eigenaardig. Samen met collega Sleurs zal ik de vraag stellen, al ben ik ervan overtuigd dat hij de nodige stappen zal zetten of reeds heeft gezet om de zaken aan te pakken.

U bent wild enthousiast over het verhaal van Federgon.

Dat is juist. Ik heb ook gezegd dat zelfregulering zeker oké is. Daarop moeten wij zeker inzetten. Dat is een belangrijke stap. Laat ons hopen dat wij daarin nu vooruitgang kunnen boeken.

Deze problematiek is niet nieuw. Wij hebben al jaren de nodige inspanningen gedaan, met vallen en opstaan. Ik denk dat het een goed systeem is dat ook voor verbetering vatbaar is. De vraag is echter hoe wij met slechte leerlingen, en die zijn er overal, omgaan. Ik denk dat daar nog verdere stappen moeten worden gezet.

Ik stel vast dat er over een aantal voorstellen een zeer brede consensus is en dat er over een aantal andere voorstellen absoluut nog moet worden gediscussieerd. Sommigen werden misschien op een verkeerd been gezet omdat zij denken dat alles volledig is uitgepraat, quod non. De problematiek is ernstig genoeg om het debat voort te zetten.

Ik zal hieraan verder werken met mijn collega. U vraagt een gedachtewisseling met de minister en de staatssecretaris. U hebt die gedachtewisseling gekregen. Wij zullen met de regering bekijken hoe dit verder moet worden aangepakt.

Als u een hoorzitting organiseert, is dat zeer goed. Dat kan sterk bijdragen tot een goed beleid. Als u aan ministers vraagt om daarover van gedachten te wisselen, dan geven wij ons gedacht. In de commissie krijgt men graag de primeur, maar ik denk dat het vooral belangrijk is dat de gedachtegang en de discussie tussen de uitvoerende macht en de wetgevende macht in de commissie in alle openheid en duidelijkheid kan gebeuren.

De stelling dat er eerst een regeringsbeslissing moet zijn vooraleer men een gedachtegang kan voeren, is natuurlijk een contradictio in terminis, want dan zouden wij hier met een ontwerp van wet komen waarover u dan kunt discussiëren maar niet van gedachten wisselen met de betrokken ministers. Ik dank u dat wij de kans hebben gekregen om dat hier te kunnen doen.

01.21 Staatssecretaris **Elke Sleurs**: Mijnheer de voorzitter, mevrouw Demir, u hebt een specifieke vraag gesteld over de samenwerkingsovereenkomst. Het is correct dat die samenwerkingsovereenkomst nu een vijftal jaren loopt. In het begin deden er zich specifieke proceduremoelijkheden voor en de samenwerkingsovereenkomst werd ondertussen dan ook wel wat aangepast. De procedure verloopt nu eenvoudigweg per mail, maar er wordt wel naar een evaluatie gevraagd. Recent heb ik het Centrum en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen gesproken op mijn kabinet en ook dat punt werd besproken. De samenwerkingsovereenkomst is belangrijk omdat ze de mogelijkheid biedt tot uitwisseling en we moeten de werking in de praktijk bekijken.

Het Centrum heeft 385 klachten ontvangen. Dat is het precieze cijfer dat het Centrum ons gemeld heeft en dat zijn de klachten die door het Centrum behandeld werden. Het Centrum streeft naar een consensus met

alle betrokkenen. Daarom denk ik wel dat het nodig is dat wij dat kunnen evalueren, om na te gaan hoe wij de opsporing en de bestraffing van discriminatie kunnen aanpakken.

De heer Daerden, mevrouw Kitir en mevrouw Willaert hebben gevraagd naar de evaluatie van de wet van 2007. Momenteel is die evaluatie volop in ontwikkeling, samen met het Centrum en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. Wij hopen die evaluatie heel binnenkort te kunnen afronden. De evaluatie is al enkele weken lopende en dat zal ook de komende weken wel nog het geval zijn, maar er wordt dus wel heel sterk aan doorgewerkt.

Als ik daar een specifieke timing op moet plaatsen, moet ik u erop wijzen dat wij dit samen met het Centrum doen. Zij horen de experts nadat ook wij ze hebben gehoord. Vervolgens stellen zij een verslag op dat op het kabinet wordt besproken. Dit verslag zal in de nabije toekomst beschikbaar zijn waarna voort kan worden gewerkt aan de nodige aanpassingen.

Ik kom dan bij de opmerkingen van de heer Daerden inzake de uitvoeringsbesluiten voor de wetten van 2007. Ik heb het gehad over de positieve actie. Wij hopen samen met het Centrum in de komende weken tot een resultaat te komen om die positieve actie vervolgens naar buiten te kunnen brengen.

Wat de sensibilisatieacties betreft, kan ik het volgende zeggen. Wij zijn daar zeker voorstander van. Dit staat ook in onze beleidsnota's. Ik blijf erbij dat wij moeten blijven inzetten op dergelijke campagnes. Ook sterke merken blijven reclame voeren. Ik verwijs bovendien naar de campagnes inzake verkeersveiligheid. Campagnes inzake de discriminatieproblematiek blijven ook nodig. Dit alles gebeurt in samenspraak met minister Peeters. Wij engageren ons beiden tot deze acties.

Mevrouw Lanjri had het over de interministeriële conferentie. Collega Peeters heeft er ook op gewezen dat wij wat betreft de *mystery calls* samen tot een standpunt moeten komen. Arbeid is ook een regionale bevoegdheid. Ik meen dat het belangrijk is om dit samen met de verschillende deelstaten te bespreken en aan te pakken.

Het is een overkoepelende materie. Ik wil het met plezier trekken, maar ik zal het in overleg doen, zodat wij tot duidelijke resultaten komen in de interministeriële conferentie. Er is heel wat te bespreken om uiteindelijk tot resultaten te komen. De heer Daerden en mevrouw Fonck hebben ook gezegd dat de wetten er zijn, maar dat het probleem allesbehalve is opgelost. Alle regeringen, actoren en stakeholders in ons land moeten de problematiek dus aanpakken, samen met de mensen op de werkvloer.

Ik ga nog even in op de vorming van mensen. Mijnheer de voorzitter, u zegt dat de transparantie daaromtrent gebrekkig is. Ik denk dat het belangrijk is om mensen te vormen. Daarom ben ik blijven hameren op de gedragscode, want die is belangrijk. Het is trouwens opvallend dat in 2008 door de NAR een gedragscode werd gecommuniceerd. Uiteindelijk hebben slechts zes sectoren zich die gedragscode aangemeten. Er is dus nog altijd nood aan de campagne en een *sense of urgency* om duidelijk te maken aan de sectoren dat de problematiek moet worden aangepakt. Zo'n plan is ook een begin om aan de sectoren en aan werkgevers en werknemers duidelijk te maken dat discriminatie absoluut niet kan en dat men daar iets aan moet doen. Ik wil het zeker niet van mij afschuiven, maar het feit dat er na zes jaar slechts zes sectoren zich echt hebben geëngageerd, kan ik alleen maar betreuren. Ik heb het vastgesteld en vond het, samen met de regering, opvallend dat er zo weinig engagement is gekomen. Dat is nochtans belangrijk.

Dat geldt ook voor het engagement van de overheid. Moeten wij het voorbeeld geven? Ja, wij moeten het voorbeeld geven en ik zal dat samen met collega Vandeput aanpakken zodat wij de overheid kunnen responsabiliseren op dat vlak.

Rond het actieplan Racisme, heeft in 2001 België tijdens de wereldconferentie het engagement op zich genomen, maar dat is nog niet gebeurd. Het is inderdaad mijn bevoegdheid en ik zal nagaan wat er in het verleden reeds besproken is. Wij moeten dat verder nakijken en er verder op ingaan, want 2001 is inderdaad reeds lang geleden. Mevrouw Lanjri, ik neem uw opmerking dus zeker van harte, zodat wij daarvan werk kunnen maken. Maar ik ga eerst bekijken wat er in het verleden gebeurd is, want ik ben daarvan niet direct op de hoogte. Wij zijn ook tot de ontdekking gekomen dat het uit 2001 dateert en dus moeten wij er duidelijk werk van maken en bekijken hoe wij dat kunnen aanpakken.

Over de *mystery calls* wil ik duidelijk zijn. Ik heb hier zeer veel varianten en verschillende nuanceringen gehoord, wat aantoont hoe moeilijk het probleem is. Daarom zeg ik duidelijk dat ik dat zeker met collega

Peeters verder wil bespreken. Ik heb die gedragscode aangehaald op het overleg met de regio's. Gerichte steekproeven zijn inderdaad een mogelijkheid binnen de sector, men moet dat kunnen bespreken.

Ik hoor de leden van deze commissie zeggen dat het goed moet worden omkaderd, dat het goed moet worden afgelijnd. Dit duidt aan wat de voorzitter zegt, dat wij daaraan samen moeten werken en moeten bekijken hoe wij dat kunnen oplossen. En dat zullen wij niet doen door mekaar ermee om de oren te slaan. Wij moeten de koe bij de horens vatten en de problematiek bespreken binnen de regering, binnen deze commissie en met de sectoren, om zo discriminatie uiteindelijk uit deze wereld te helpen.

Dat waren de antwoorden op de vragen van de leden van de commissie.

01.22 Zuhal Demir (N-VA): Mijnheer de voorzitter, ik heb drie opmerkingen.

Ten eerste, de heer Peeters antwoordde dat wij, wanneer andere fases hebben gefaald, een stap verder moeten gaan. Zijn idee is daarbij de *mystery call*.

Wanneer andere fases hebben gefaald, moeten wij echter eens de samenwerkingsovereenkomst bekijken. Die overeenkomst is immers niet geëvalueerd.

Er is een samenwerkingsovereenkomst tussen het Centrum en de inspectiediensten. Wat is er misgelopen?

Eerst moet de evaluatie worden gemaakt en moet worden nagegaan hoe het komt dat het is misgegaan.

Ten tweede, mijnheer de minister, u ziet mij of mijn partij niet graag. Ik weet het niet, maar u ziet een van beide niet graag.

U komt met een idee naar voren en verklaart dat u het probleem wil oplossen. U doet een voorstel, namelijk de *mystery call*.

U hebt hier in de commissie tot twee keer toe verwezen naar Vande Lanotte en Turtelboom, die inderdaad de Economische Inspectie een aantal bevoegdheden hebben gegeven. Ook voor de financiële sector is de wet van 30 juli 2013 gewijzigd.

Ik weet niet hoe ik het moet uitleggen. U hebt het over Vande Lanotte en Turtelboom. Dat is inderdaad het werk van Vande Lanotte en Turtelboom. Wij hebben toen echter tegen de maatregel gestemd.

U en de leden mogen mij hier in de commissie duidelijk de Vlaamse madame Non noemen. Ik zal het heel expliciet herhalen, voor het geval u het niet zou hebben begrepen, mijnheer Peeters. Wij zijn geen voorstander van de *mystery calls*, zoals u ze wil toepassen.

(...): (...)

01.23 Minister Kris Peeters: (...)

01.24 Catherine Fonck (cdH): (...)

01.25 Staatssecretaris Elke Sleurs: (...)

De **voorzitter**: Ik stel voor dat mevrouw Demir haar zin afwerkt en dat wij dan naar de volgende spreker overgaan. In het Parlement is er vrijheid van spreken.

01.26 Zuhal Demir (N-VA): U hebt even verwezen naar de ingroeibanen, waarover nu pas een beslissing werd genomen. Die zullen ook goed zijn voor de allochtone werknemers. Ik ben blij dat u dat nu zegt. Ik denk ook dat het zo is. Dat is nu eindelijk eens een structurele maatregel, waarmee wij effectief werken aan de drempel. De outsiders die nog niet op de arbeidsmarkt zijn, kunnen via de ingroeibanen, waarvoor wij zullen kijken naar de brutokosten, structureel geholpen worden. Ik ben blij dat u zegt dat u positief daarover bent.

De **voorzitter**: Ik stel enige blijheid vast bij mevrouw Demir. De heer Lachaert heeft het woord.

01.27 Egbert Lachaert (Open Vld): Ik had gevraagd hoe het zit met het overleg tussen de twee excellenties. U hebt beiden uw verhaal gebracht, maar ik blijf op mijn honger. Is de ruis, die hier op de lijn zit en in onze commissie hoorbaar is, opgelost? Wij hebben de bedoeling om met de commissie bepaalde conclusies te trekken. Het is dus ook raadzaam om ook dat debat hier te houden, zoals wij hier begonnen zijn. Wij kunnen dat samen doen, op een rustige manier, om daarna conclusies te trekken. Het is echter niet de commissie, die eerst publiekelijk gegaan is. Ik hoor dus nog enige ruis en ik hoop dat wij kunnen uitmonden in positieve conclusies.

De **voorzitter**: Mevrouw Kitir heeft het woord.

01.28 Meryame Kitir (sp.a): Ik zal het niet hebben over het geruis, maar over de antwoorden van de minister en de staatssecretaris.

Ten eerste, ik ben blij te vernemen dat u het idee van de campagne zult opnemen en bespreken. Ik wilde u naar een timing vragen, maar die zal ik toch niet krijgen.

Ik zal u daarover allebei binnenkort ondervragen, om na te gaan welke campagne u voor dit jaar voor ogen hebt, wanneer die van start zal gaan en waar men die mag verwachten, langs de straten of elders. Ik ben al blij te vernemen dat u dat idee oppikt en zult bekijken.

Ten tweede, u hebt gezegd dat u de evaluatie van de wet van 2007 samen met het centrum en met experts zult doen, dat er daarvan een verslag zal komen en dat u daar volop mee bezig bent.

Als dat verslag is afgerond, zult u dat in onze commissie komen toelichten? Ik denk dat het voor ons allemaal heel belangrijk is, aangezien we veel tijd hebben gestoken in de materie en het een belangrijk onderwerp is, dat geregeld terugkomt in onze commissie. Ik zou het op prijs stellen mocht dat verslag in onze commissie worden toegelicht, zodat wij daarvan kennis kunnen nemen en het debat kunnen voortzetten.

Ten derde, u hebt het gehad over de gedragscodes en gezegd dat het jammer is dat die niet door alle paritaire comités zijn opgenomen. U zult beiden een vraag stellen. Ik ben blij dat u die gelegenheid zult nemen in het kader van de loonnorm.

Last but not least, mevrouw de staatssecretaris, ik ben blij dat u de deur openlaat.

U zegt niet "njet, punt". Dat is een ander verhaal dan dat van mevrouw Demir. Zij heeft recht op haar eigen mening, want zij is parlements lid.

01.29 Zuhal Demir (N-VA): (...)

01.30 Meryame Kitir (sp.a): Geen probleem, dat mag u.

Mevrouw Demir zegt dat het niet bespreekbaar is en dat zij ertegen zijn. Zij zet daar een duidelijk punt achter. Mevrouw Sleurs, u bent staatssecretaris, lid van de regering, met een uitvoerend mandaat. Ik hoop dat het geen loze woorden zijn die u net hebt gezegd en dat wij na twee tot drie weken niet alweer een ander verhaal moeten horen. U hebt duidelijk gezegd dat het bespreekbaar is, maar dat het in een duidelijk kader moet worden gegoten, dus dat het niet eender wat mag zijn. Ik hoop dat u, zoals u bij het vorige onderwerp zei, naar het verleden zult kijken om te zien wat er al gebeurd is. Ik hoop dat u dat inzake dit onderwerp ook zult doen, zodat wij tot een oplossing kunnen komen wat dit thema betreft.

01.31 Zuhal Demir (N-VA): Mevrouw Kitir, ik heb niet gezegd dat ik geen oplossing wil. Ik heb gezegd dat ik wel een oplossing wil, maar niet de oplossing die de heer Peeters hier heeft voorgesteld.

01.32 Meryame Kitir (sp.a): Ja, en als u goed geluisterd hebt, dan weet u dat ik dat heb gezegd.

Ik heb aan staatssecretaris Sleurs gevraagd wat haar mening was over de oplossing die minister Peeters heeft voorgelegd. Zij heeft geantwoord dat die bespreekbaar is, waarop u hebt gezegd niet achter die oplossing te staan. Misschien heb ik het verkeerd begrepen. Voor mij is vooral belangrijk wat mevrouw de staatssecretaris heeft gezegd.

De **voorzitter**: Dames, wij hebben een integraal verslag. Het wordt allemaal opgenomen en wij zullen het woordelijk kunnen lezen. Wij zullen dan wel zien wie wat gezegd heeft.

01.33 Nahima Lanjri (CD&V): Mijnheer de voorzitter, wij hebben hier boeiende debatten gehad. Tijdens de hoorzittingen hebben verschillende parlementsleden gezegd dat de tijd van alleen spreken over discriminatie voorbij is. Ik deel die mening en ik heb dat trouwens gezegd. Ik meen dat het nu tijd is voor actie, daarom niet overhaast. Wij moeten stoppen met elkaar verwijten te maken en te zeggen die heeft dat gezegd en omdat die dat gezegd heeft, ga ik dat nu niet doen. Ik meen dat wij allemaal rustig moeten blijven en dat wij de zaak eens rustig intern moeten bekijken in plaats van te zeggen wat men niet wil doen.

(...): (...)

01.34 Nahima Lanjri (CD&V): Wel kijk, het is hier net een kleuterklas. Wie is er begonnen? Als wij het menen dat wij een oplossing willen vinden, dan is het nu het moment. Wij hebben vandaag de antwoorden van de minister en de staatssecretaris gehoord. Wij zullen die meepakken en erover nadenken. Wij zullen een voorstel uitwerken dat discriminatie effectief aanpakt, op een goede en verstandige manier. Het mag echter geen flauw afkooksel worden van wat dan ook. Het mag geen doekje voor het bloeden worden, laat dat duidelijk zijn. Als iedereen hier duidelijk wil zijn, dan wil ik ook duidelijk zijn. Het mag geen doekje voor het bloeden worden want anders zal het ook zonder ons zijn. Laten wij samenwerken. Ik sta daarvoor open. Het moet echter effectief zijn. Ik hoop dat er nu geen bruggen worden verbrand of dat er geen oplossingen onmogelijk worden gemaakt.

De **voorzitter**: Mevrouw Lanjri, ik dank u voor die wijze woorden. Bruggen bouwen zullen wij inderdaad moeten doen. Wij zullen compromissen moeten vinden. Mevrouw Willaert, wilt u nog iets zeggen? Mijn excuses, ik had niet gezien dat u uw hand opstak.

01.35 Evita Willaert (Ecolo-Groen): Mijnheer de voorzitter, ik wil mij aansluiten bij de oproep van mevrouw Lanjri. Er zijn zo veel mensen in dit land die van goede wil zijn, die heel graag willen werken. Zij stoten op discriminatie. Er zijn heel wat andere zaken die ook meespelen, maar discriminatie speelt een grote rol.

Kandidaten met een niet-Vlaams klinkende naam hebben de helft minder de kans om voor een selectiegesprek te worden uitgenodigd. Een Turkse kandidaat moet 44 % meer sollicitaties verrichten om een job te krijgen.

Wij zijn het verplicht aan die mensen, aan onszelf, aan ons land, want mensen die geen werk vinden brengen kosten met zich mee, om daaraan iets te doen.

Dat mag geen doekje voor het bloeden zijn, zoals mevrouw Lanjri zegt. Er bestaat al heel wat, maar er kan nog meer gebeuren zoals de paritaire comités. Er zijn wetten, die moeten worden nageleefd. Er moeten sluitstukken voor zijn.

Er is een voorstel, de *mystery calls*, waarover nog moet worden gepraat. Er is ook het voorstel van de Sociale Inspectie dat een aantal zaken al mooi afbakent. Dat kan volgens mij perfect in wetgeving worden omgezet. Men is daarvoor al jaren vragende partij.

Ik ben blij te horen dat u wel overweegt, mevrouw Sleurs, om daarover na te denken. U wil aan de Sociale Inspectie vragen om de strijd tegen racisme boven aan de lijst te plaatsen. Daarvoor zijn middelen en handvatten nodig.

De *mystery calls* kunnen daar iets betekenen. Zoals ze beschreven worden in hun eigen tekst en in de tekst van minister Peeters moet het toch echt wel mogelijk zijn om eindelijk die stap te zetten. Geen woorden maar daden.

De **voorzitter**: Wij hebben van bij het begin gezegd dat wij hoorzittingen zouden organiseren. Ik meen dat die hoorzittingen het nodige hebben teweeggebracht. Er waren eerst en vooral de discussies, die wij hebben gevoerd, maar veel belangrijker is dat er nu heel veel aandacht is voor de thematiek. Het momentum moet worden gebruikt om wettelijke aanpassingen door te voeren, zodat discriminatie kan worden bestreden. Maar, opnieuw, het zal een compromis moeten zijn, want in het leven gaat men maar vooruit door compromissen te sluiten. Die compromissen zullen in het sociale veld en tegelijkertijd in de politiek moeten worden bereikt.

Collega's, ik stel het volgende voor. Gelet op de werkzaamheden, de hoorzittingen die wij nu afronden, stel ik voor om in de commissie tot een overeenkomst trachten te komen. Wij kunnen dat volgens mij doen op basis van een voorstel van resolutie dat door de verschillende fracties kan worden ingediend. Ik zal dan trachten een soort gemene deler te vinden, het compromis der compromissen. Het is de bedoeling om u daartoe de kans te geven. U kent ons adres. Ik stel voor dat u daarvoor het nodige doet.

We zullen nog een mail uitsturen. Ik denk niet dat we dat morgen al zullen doen. Ik stel wel voor om te trachten zo snel mogelijk een oplossing te vinden.

Ik moet de timing in het oog houden. De discussie over de indexsprong moet in het Parlement namelijk ook nog aan bod komen en wij weten nog niet wanneer die zal plaatsvinden. Ik houd u dus op de hoogte. In elk geval is het wel de bedoeling dat wij landen, dus dat wij dat niet blauwblauw laten.

De bespreking van het wetsontwerp in de plenaire vergadering morgen gaat niet door.

01.36 Meryame Kitir (sp.a): (...)

De **voorzitter**: Die vraag moet u aan de minister stellen. Ik wil of mag daarop niet antwoorden. Ik kan die vraag misschien wel beantwoorden, maar dat zal ik niet doen.

Bedankt, mijnheer de minster en mevrouw de staatssecretaris, en de medewerkers, voor uw komst naar onze commissie.

*De openbare commissievergadering wordt gesloten om 19.58 uur.
La réunion publique de commission est levée à 19.58 heures.*