

BELGISCHE KAMER VAN  
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

3 juni 2015

**VOORSTEL VAN RESOLUTIE**

**over de uitbreiding van de wettelijke  
instrumenten ter bestrijding van  
discriminatie op de arbeidsmarkt**

(ingediend door mevrouw Evita Willaert  
en de heer Georges Gilkinet c.s.)

---

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS  
DE BELGIQUE

3 juin 2015

**PROPOSITION DE RÉSOLUTION**

**relative à l'élargissement des instruments  
légaux visant à lutter contre la discrimination  
sur le marché de l'emploi**

(déposée par Mme Evita Willaert  
et M. Georges Gilkinet et consorts)

---

TER VERVANGING VAN HET VROEGER RONDGEDEELDE  
STUK

EN REMPLACEMENT DU DOCUMENT DISTRIBUÉ  
PRÉCÉDEMMENT

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GO!	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
FDF	:	Fédéralistes Démocrates Francophones
PP	:	Parti Populaire

*Afkortingen bij de nummering van de publicaties:*

DOC 54 0000/000:	Parlementair document van de 54 <sup>e</sup> zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV:	Beknopt Verslag
CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN:	Plenum
COM:	Commissievergadering
MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

*Abréviations dans la numérotation des publications:*

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

*Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers*

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

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

*Publications officielles éditées par la Chambre des représentants*

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

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

## TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Ondanks het juridisch apparaat tegen discriminatie op de arbeidsmarkt bij indienstnemen, vermindert dergelijke discriminatie jegens mensen van buitenlandse nationaliteit en Belgen van buitenlandse herkomst geenszins. 9 % van de *recruiters* verklaart dat de selectie van de kandidaten wordt beïnvloed door de nationaliteit of de herkomst van de betrokkenen, en 8 % van hen stelt dat de kandidaten van vreemde herkomst méér moeten doen om hen van hun kwalificatie te overtuigen<sup>1</sup>, wat er zelfs toe kan leiden dat ze aan gekwalificeerde kandidaten voorbijgaan.

Bij de bedrijven in de dienstencheque- en de uitzendsector houden de risico's op discriminatie of op aanmaningen om de kandidaten en werknemers discriminatoir te behandelen deels verband met de driehoeksverhouding tussen de onderneming, de werknemer en de klant<sup>2</sup>. Volgens de bevraging van het Minderhedenforum was 62,5 % van de bevroegde ondernemingen in de dienstenchequesector bereid in te gaan op discriminatoire verzoeken van hun klanten<sup>3</sup>. De openbare dienstverlening heeft de minst goede scores gehaald. Hoogstwaarschijnlijk zijn die vaststellingen gelijkaardig in Brussel en Wallonië.

Op nationaal vlak wenste in 2010 en 2011 16 % van de gebruikers niet dat bij hen een allochtone werknemer kwam werken. Ook verreweg de meeste bevroegde ondernemingen gaven toe dat zij van gebruikers discriminatoire verzoeken hadden ontvangen, die hetzij rechtstreeks werden geuit bij de aanvraag voor dienstverlening, hetzij op verholde wijze door bijzonder veeleisend te worden, door over het verrichte werk te klagen enzovoort<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> Interfederaal Gelijkekansencentrum (2012), Diversiteitsbarometer – Werk, Brussel, blz. 75.

<sup>2</sup> Perrin, N. en Martiniello, M. (2014), Discrimination et désaffiliation des jeunes issus de l'immigration, onderzoek besteld door het Interfederaal Gelijkekansencentrum, Brussel, blz. 37.

<sup>3</sup> Spaas, N., Dienstencheques: subsidiëren om te discrimineren, Minderhedenforum, 22 februari 2015.

<sup>4</sup> IDEA Consult (juli 2012), Evaluatie van het stelsel van de dienstencheques voor buurtdiensten en -banen 2011, Finaal eindrapport, uitgebracht op verzoek van Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Brussel, blz. 136-137.

## DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Malgré l'arsenal juridique en la matière, la discrimination à l'embauche et sur le marché de l'emploi des personnes de nationalité étrangère et des Belges d'origine étrangère ne faiblit pas. 9 % des recruteurs déclarent que la sélection des candidats est influencée par la nationalité ou l'origine du candidat, et 8 % d'entre eux affirment que les candidats d'origine étrangère doivent en faire davantage pour les convaincre de leur qualification<sup>1</sup>, quitte à passer à côté de candidats qualifiés.

Dans les entreprises du secteur des titres-services et les agences de travail intérimaire, les risques de discrimination ou d'injonction à traiter les candidats et employés de façon discriminatoire sont en partie liés à la relation triangulaire entre l'entreprise, le travailleur et le client<sup>2</sup>. Selon l'enquête du *Minderhedenforum*, 62,5 % des entreprises du secteur des titres-services interrogées étaient prêtes à répondre positivement aux demandes discriminatoires de leurs clients<sup>3</sup>. Le service public a obtenu les moins bons scores. Il est plus que probable que ces constats soient similaires à Bruxelles et en Wallonie.

À l'échelon national, en 2010 et 2011, 16 % des utilisateurs ne souhaitent pas qu'un travailleur allochtone vienne travailler chez eux. La grande majorité des entreprises interrogées avouaient également avoir reçu des demandes discriminatoires de la part d'utilisateurs, directement exprimées lors de la demande de services, ou de façon dissimulée, en devenant particulièrement exigeant, en se plaignant du travail réalisé, etc.<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> Centre interfédéral pour l'égalité des chances (2012), Baromètre de la diversité – Emploi, Bruxelles, p.75.

<sup>2</sup> Perrin, N et Martiniello, M. (2014), Discrimination et désaffiliation des jeunes issus de l'immigration, Recherche commanditée par le Centre pour l'égalité des chances, Bruxelles, p. 37.

<sup>3</sup> Spaas, N., *Dienstencheques: subsidiëren om te discrimineren*, *Minderhedenforum*, 22 février 2015.

<sup>4</sup> IDEA Consult (juillet 2012), Évaluation du régime des titres-services pour les services et emplois de proximité en 2011, Rapport final, établi à la demande du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Bruxelles, pp. 136-137.

Sommige ondernemingen verantwoordden het feit dat zij op die verzoeken ingingen met de stelling dat het in het belang was van de werknemer van buitenlandse herkomst, opdat hij geen discriminerend gedrag van een gebruiker zou moeten verduren<sup>5</sup>.

Discriminatie heeft niet alleen individueel gevolgen (de betrokkenen raken geleidelijk ontmoedigd en haken af), maar ook collectief. De Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) stelt: *“This not only violates a most basic human right, but has wider social and economic consequences. Discrimination stifles opportunities, wasting the human talent needed for economic progress, and accentuates social tensions and inequalities. Combating discrimination is an essential part of promoting decent work, and success on this front is felt well beyond the workplace.”*<sup>6</sup>

De gemiddelde werkgelegenheidsgraad bij autochtone Belgen bedraagt 74 %, terwijl die bij uit de Maghreb en Turkije afkomstige mensen respectievelijk 42,9 % en 43,3 % bedraagt<sup>7</sup>.

Voorts zijn de betrokken bevolkingsgroepen meer vertegenwoordigd in sectoren zoals uitzendwerk, schoonmaak, horeca enzovoort, en zijn zij ondervertegenwoordigd bij de overheid, de financiële wereld, de informaticasector, de scheikundige nijverheid enzovoort<sup>8</sup>. Die “etnische stratificatie” van de arbeidsmarkt vermindert mettertijd niet, blijft gehandhaafd voor de tweede en de derde generatie en wordt slechts heel lichtjes beïnvloed door de verwerving van de Belgische nationaliteit<sup>9</sup>. Ten slotte treft de discriminatie op de arbeidsmarkt alle personen van vreemde herkomst, ongeacht of ze laag- of hooggekwalificeerd zijn<sup>10</sup>.

Er werd in een ruime waaier aan juridische instrumenten voorzien om discriminatie bij indienstnemeningen op te sporen en te bestraffen. Verdrag nr. 111 van de Internationale Arbeidsorganisatie betreffende de discriminatie op het vlak van toegang tot de arbeidsmarkt en de uitoefening van het beroep verbiedt, op arbeidsvlak

<sup>5</sup> IDEA Consult, op.cit., blz. 141.

<sup>6</sup> Cf. <http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/lang--en/index.htm>.

<sup>7</sup> FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding [thans: Interfederaal Gelijkekansencentrum] (september 2013), “Socio-economische monitoring 2013”, Brussel, blz. 66-67.

<sup>8</sup> FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding [thans: Interfederaal Gelijkekansencentrum], op.cit., blz.113 en Martens, A. et al. (januari 2005), Etnische discriminatie op de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, synthesesrapport, ULB, KULeuven, blz. 78.

<sup>9</sup> Martens, A. et al., op.cit., blz. 78.

<sup>10</sup> Martens, A. et al., op.cit., blz. 83.

Certaines entreprises justifiaient le fait d'accéder à ces demandes en considérant que c'est dans l'intérêt du travailleur d'origine étrangère, afin qu'il n'ait pas à subir le comportement discriminatoire d'un utilisateur.<sup>5</sup>

La discrimination a des conséquences sur le plan individuel (découragement et désaffiliation progressive) mais aussi collectif. Selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT), elle constitue “une atteinte à l'un des principaux droits de l'homme, mais elle a également des conséquences sociales et économiques. La discrimination entrave le développement, car elle gaspille le talent humain nécessaire au progrès économique et elle accentue les tensions et les inégalités sociales. Vaincre la discrimination est indispensable pour parvenir au travail décent et les réussites dans ce domaine dépassent largement le monde du travail.”<sup>6</sup>

Le taux d'emploi moyen des Belges d'origine s'élève à 74 %, tandis que les personnes originaires du Maghreb et de la Turquie n'ont qu'un taux d'emploi de, respectivement, 42,9 % et 43,3 %<sup>7</sup>.

Elles sont également sur-représentées dans des secteurs comme l'intérim, le nettoyage, l'horeca, etc... et sous-représentées dans les secteurs publics, financiers, informatiques, chimiques, etc...<sup>8</sup> Cette “ethnostratification” du marché de l'emploi ne diminue pas avec le temps, se maintient pour les deuxième et troisième générations et n'est que très faiblement influencée par l'acquisition de la nationalité belge<sup>9</sup>. Enfin, la discrimination sur le marché de l'emploi touche les personnes d'origine étrangère, qu'elles soient faiblement ou hautement qualifiées<sup>10</sup>.

Un large éventail d'instruments juridiques a été créé pour détecter et sanctionner la discrimination à l'embauche. La Convention n° 111 de l'OIT relative à la discrimination en matière d'accès à l'emploi et d'exercice de la profession interdit la discrimination fondée sur des critères tels que la race, la couleur, l'ascendance

<sup>5</sup> IDEA Consult, op.cit., p. 141.

<sup>6</sup> Cf. <http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/lang--en/index.htm>.

<sup>7</sup> SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (septembre 2013), Monitoring socio-économique, Bruxelles, pp. 66-67.

<sup>8</sup> SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, op.cit., p.113 et Martens, A. et al (janvier 2005), Discriminations des étrangers et des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale, Rapport de synthèse, ULB, KULeuven, p.78.

<sup>9</sup> Martens, A. et al, op.cit., p.78.

<sup>10</sup> Martens, A. et al, op.cit., p.83.

in het algemeen en meer in het bijzonder inzake de toegang tot de arbeidsmarkt, elke discriminatie op grond van ras, huidskleur, geslacht, nationale afstamming enzovoort. Richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming en Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep verplichten beide de lidstaten om directe en indirecte discriminatie, pesterijen en aanmaningen tot discriminatie te verbieden. Eerstgenoemde richtlijn behelst (directe of indirecte) discriminatie op grond van ras of etnische afstamming, wat werkgelegenheid en toegang tot goederen en diensten betreft. Laatstgenoemde richtlijn behelst alleen het aspect werkgelegenheid en verbiedt discriminatie op grond van handicap, godsdienst of overtuiging, seksuele geaardheid en leeftijd. De Staten moeten die gedragingen verbieden ongeacht of die uitgaan van een openbare of particuliere rechtspersoon; ze moeten tevens gerechtelijke en/of administratieve beroepsmogelijkheden waarborgen en in doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties voorzien zo die beginselen worden geschonden.

Op federaal niveau worden die richtlijnen omgezet door twee wetten. De wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden werd gewijzigd door een wet van 10 mei 2007. Zo worden directe discriminatie, indirecte discriminatie, de opdracht tot discrimineren en intimidatie verboden. In het kader van de arbeidsbetrekkingen in de ruime zin (de toegang tot arbeid inbegrepen) kan iedere ongelijke behandeling op grond van een lijst van beschermde criteria burgerrechtelijk en strafrechtelijk worden vervolgd en bestraft. De wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie strekt tot vervanging en opheffing van de wet van 25 februari 2003<sup>11</sup> en verbiedt directe discriminatie, indirecte discriminatie, de opdracht tot discrimineren en intimidatie. Deze wetten gelden dus ook voor de klanten van een bedrijf in de dienstenchequesector of van een uitzendkantoor die een discriminerende vraag stellen. De wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen zet dan weer zeven Europese richtlijnen om in verband met de gelijkheid tussen mannen

<sup>11</sup> Wet ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding.

nationale,... dans le monde du travail en général, dont l'accès à l'emploi. La directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique et la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail imposent, l'une comme l'autre, aux États membres d'interdire la discrimination directe et indirecte, le harcèlement et l'injonction de discriminer. La première concerne l'interdiction de la discrimination (directe ou indirecte) sur la base de l'origine raciale et ethnique dans l'emploi et l'accès aux biens et services. La seconde vise, uniquement dans l'emploi, la discrimination basée sur le handicap, la religion ou la conviction, l'orientation sexuelle et l'âge. Les États doivent interdire ces comportements, qu'ils soient le fait d'une personne publique ou privée, garantir des recours judiciaires et/ou administratifs et prévoir des sanctions effectives, proportionnelles et dissuasives en cas de violation de ces principes.

Au niveau fédéral, ces directives ont été transposées par deux lois. La loi du 10 mai 2007 a modifié la loi pénale du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie. Sont ainsi interdits la discrimination directe, indirecte, l'injonction de discriminer et le harcèlement. Dans le cadre des relations de travail au sens large (y compris l'accès à l'emploi), toute différence de traitement fondée sur une liste de critères protégés peut être poursuivie et sanctionnée civilement ou pénalement. La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination remplace et abroge la loi du 25 février 2003<sup>11</sup> et interdit la discrimination directe, indirecte, l'injonction de discriminer et le harcèlement. Ces lois s'appliquent donc également aux clients d'une entreprise du secteur des titres-services ou d'une agence d'intérim qui font une demande discriminatoire. La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes transpose, quant à elle, sept directives européennes en matière d'égalité entre hommes et femmes (article 2) et donne

<sup>11</sup> Loi tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.

en vrouwen (artikel 2) en stelt een algemeen kader in om de ongelijke behandeling van vrouwen en mannen tegen te gaan (artikel 3)<sup>12</sup>.

De binnen de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) nr. 38 bekrachtigt het beginsel van gelijke behandeling bij de werving en selectie van werknemers. Aan CAO nr. 38<sup>sexies</sup>, die de oorspronkelijke CAO nr. 38 wijzigt, werd een gedragscode betreffende de gelijke behandeling bij de werving en selectie van werknemers toegevoegd, maar die is niet bindend. De CAO nr. 95 van 10 oktober 2006 gaat over de gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelaties. Tot slot heeft de uitzendsector<sup>13</sup> – om zowel ethische als commerciële redenen – zelfreguleringsmechanismen ontwikkeld. Zo nam de sector op 3 oktober 2011 een sectorale CAO aan betreffende de gedragscode ter preventie van discriminatie, die bindend verklaard werd bij het koninklijk besluit van 15 juli 2013. De overeenkomst wil komaf maken met alle vormen van discriminatie in de uitzendkantoren.

De antidiscriminatieprocedure die werd ingesteld door Federgon<sup>14</sup>, waarbij de delicate dossiers naar referentiepersonen worden doorgezonden en *mystery calls* toegestaan zijn, heeft vrucht afgeworpen. Het aantal meldingen van discriminatie is gedaald en de manier van werken is veranderd. Toch zijn er nog verbeteringen mogelijk: ongeveer 25 % van de uitzendkantoren die in een recente rondvraag werden bevraagd, gingen nog in

un cadre général pour lutter contre les discriminations entre les femmes et les hommes (article 3)<sup>12</sup>.

La convention collective de travail (CCT) n° 38 conclue au sein du Conseil National du Travail (CNT) consacre le principe d'égalité de traitement au cours de la procédure de recrutement et de sélection. Un code de conduite a été annexé à la CCT n°38<sup>sexies</sup>, modifiant la CCT n°38 initiale, relatif à l'égalité des traitements lors du recrutement et la sélection des travailleurs mais il n'est pas contraignant. La CCT n°95 du 10 octobre 2006 concerne l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail. Enfin, le secteur du travail intérimaire<sup>13</sup> a développé des outils d'autorégulation, tant pour des motifs éthiques que commerciaux. Il a adopté le 3 octobre 2011 une CCT sectorielle relative au code de bonnes pratiques visant à prévenir la discrimination, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 15 juillet 2013. Elle bannit les pratiques discriminatoires au sein des agences d'intérim.

La procédure antidiscriminatoire mise en place par Federgon<sup>14</sup>, qui renvoie les dossiers délicats vers des points de contact et permet la tenue d'appels mystères, a porté ses fruits. Les signalements de discrimination ont diminué et les pratiques ont évolué. Mais des améliorations sont encore possibles: environ 25 % des entreprises de travail intérimaire interrogées dans le cadre d'une enquête récente donnaient encore une

<sup>12</sup> 1°) Richtlijn 75/117/EEG van de Raad van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der Lid-Staten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers. 2°) Richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, gewijzigd bij Richtlijn 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002. 3°) Richtlijn 86/378/EEG van de Raad van 24 juli 1986 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid, gewijzigd bij Richtlijn 96/97/EG van de Raad van 20 december 1996. 4°) Richtlijn 97/80/EG van de Raad van 15 december 1997 inzake de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van het geslacht. 5°) Richtlijn 2004/113/EG van de Raad van 13 december 2004 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten. 6°) Richtlijn 86/613/EEG van de Raad van 11 december 1986 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van zelfstandig werkzame mannen en vrouwen, de landbouwsector daarbij inbegrepen, en tot bescherming van het moederschap. 7°) Richtlijn 79/7/EEG van de Raad van 19 december 1978 betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid.

<sup>13</sup> Paritair comité voor de uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren.

<sup>14</sup> Federgon: Federatie van HR-dienstverleners (personeelsaangelegenheden).

<sup>12</sup> 1°) Directive 75/117/CEE du Conseil du 10 février 1975 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins. 2°) Directive 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la formation professionnelle, et les conditions de travail, modifiée par la directive 2002/73 CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002. 3°) Directive 86/378/CEE du Conseil du 24 juillet 1986 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale, modifiée par la directive 96/97/CE du Conseil du 20 décembre 1996. 4°) Directive 97/80/CE du Conseil du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe. 5°) Directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans l'accès à des biens et services et la fourniture des biens et services. 6°) Directive 86/613/CEE du Conseil du 11 décembre 1986 sur l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, y compris une activité agricole, ainsi que sur la protection de la maternité. 7°) Directive 79/7/CEE du Conseil du 19 décembre 1978 relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale.

<sup>13</sup> Commission paritaire pour le travail intérimaire et les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité.

<sup>14</sup> Federgon: Fédération des prestataires de services RH (domaine des ressources humaines).

op een discriminerende vraag.<sup>15</sup> Ondanks dat scala aan rechtsmiddelen neemt de discriminatie bij aanwerving niet af. Toch blijft het aantal klachten en gerechtelijke procedures gering.

Ontdekken – en bewijzen – dat er sprake is van ongelijke behandeling in een precontractuele fase, dus vóór het aangaan van een arbeidsbetrekking, is thans nagenoeg onmogelijk. De kandidaat beseft niet dat hij het slachtoffer is van discriminatie en als de discriminatie wordt vastgesteld, heeft de werkgever de informatie in handen die als bewijslast kan dienen; de kandidaat heeft daar geen toegang toe. Het regeerakkoord bepaalt in dat verband dat de regering vasthoudt aan “een nultolerantie inzake discriminatie, in het bijzonder op de arbeidsmarkt” en toeziet “op de bevordering van de toegang tot de arbeidsmarkt en de strijd tegen discriminatie”<sup>16</sup>.

Het mag echter niet bij goede voornemens blijven; concrete positieve maatregelen zijn vandaag – dringend – noodzakelijk<sup>17</sup>.

De wettelijke instrumenten in de strijd tegen discriminatie bij aanwerving moeten dus ook “situatietests”, ook wel “praktijktests” en “*mystery calls*” genoemd, omvatten. Situatietests werden voor het eerst toegepast in de academische wereld: de tests gaan uit van een experimentele benadering en hebben tot doel een situatie te creëren waarbij de experimentator alle elementen beheerst. Er worden duo's van werkzoekenden gevormd met een gelijkaardig profiel die slechts qua één eigenschap verschillen. Als een van de twee anders behandeld wordt dan de andere, kan daaruit worden afgeleid dat die eigenschap de oorzaak is.

Dat getuigt van het belang van bepaalde variabelen die men beoogt te testen, in een voor het overige gelijke situatie<sup>18</sup>. Het systeem van de *mystery calls* is ook een situatietest die in sommige sectoren wordt toegepast; onderzoekers of inspectiediensten geven zich uit voor potentiële klanten en brengen gedetailleerd en objectief verslag uit van hun bevindingen<sup>19</sup>.

suite favorable à une demande discriminatoire.<sup>15</sup> Malgré cet arsenal juridique conséquent, la discrimination à l'embauche ne faiblit pas. Cependant, les plaintes et actions en justice restent peu fréquentes.

En effet, la majorité des personnes victimes de discrimination ne le signalent pas et/ou ne portent pas plainte. Actuellement, déceler et prouver la discrimination dans une phase précontractuelle de la relation de travail relève pratiquement de l'impossible. Le candidat n'a pas conscience d'avoir été l'objet de discrimination et, si la discrimination a été constatée, l'employeur détient les éléments qui démontrent les faits, auxquels le candidat n'a pas accès. Face à ce constat, l'accord de gouvernement prévoit d'appliquer “une tolérance zéro en matière de discrimination, en particulier pour le marché de l'emploi” et de veiller “à favoriser l'accès au marché du travail et la lutte contre les discriminations”<sup>16</sup>.

On ne peut cependant se contenter de bons principes; il est aujourd'hui temps de répondre à la nécessité, voire l'urgence, d'élaborer des actions positives<sup>17</sup>.

Il convient donc d'intégrer parmi les instruments légaux de lutte contre la discrimination à l'embauche les “tests de situation”, également dénommés “tests pratiques” et les “*mystery calls*”. Initialement, les tests pratiques ont été développés dans le milieu universitaire: s'inspirant d'une démarche expérimentale, ils visent à recréer une situation dont l'expérimentateur maîtrise tous les éléments. Ils créent un “couple” de demandeurs d'emploi au profil similaire qui ne diffèrent que par une unique caractéristique. Si l'un des deux n'est pas traité de façon égale à l'autre, on peut en déduire que cette caractéristique en est la cause.

On observe ainsi le poids de certaines variables que l'on cherche à tester, toutes choses étant égales par ailleurs<sup>18</sup>. Le système des “appels mystères” est également un test de situation utilisé dans certains secteurs; des chercheurs ou des services d'inspection se font passer pour des clients potentiels et rapportent leurs constats de façon détaillée et objective<sup>19</sup>.

<sup>15</sup> C.R.I.V., 4 maart 2015, Kamer van volksvertegenwoordigers, 2014-2015, CRIV 54 COM 104.

<sup>16</sup> Regeerakkoord van 9 oktober 2014, blz. 222, zie: [http://premier.be/sites/default/files/articles/accord\\_de\\_gouvernement\\_-\\_Regeerakkoord.pdf](http://premier.be/sites/default/files/articles/accord_de_gouvernement_-_Regeerakkoord.pdf).

<sup>17</sup> Martens, A. et al, op. cit., blz. 77.

<sup>18</sup> Galvès, G. (2007), *Au service de la connaissance et du droit: le testing*, Horizons stratégiques, Issue 5.

<sup>19</sup> Lahlali, M. (februari 2015), Nota: effectieve opsporingstechnieken voor inspectiediensten in de strijd tegen discriminatie en racisme, Minderhedenforum.

<sup>15</sup> C.R.I.V., 4 mars 2015, Kamer van volksvertegenwoordigers, 2014-2015, CRIV 54 COM 104.

<sup>16</sup> Accord de gouvernement (9 octobre 2014), p. 166.

<sup>17</sup> Martens, A. et al, op. cit, p. 77.

<sup>18</sup> Galvès, G. (2007), “Au service de la connaissance et du droit: le testing”, Horizons stratégiques, Issue 5.

<sup>19</sup> Lahlali, M., (février 2015), Nota: effectieve opsporingstechnieken voor inspectiediensten in de strijd tegen discriminatie en racisme, Minderheden Forum.

Met dergelijke oproepen kan een bepaald bedrijf of een sector, waar een aantal meldingen zijn geweest, worden gecontroleerd.

1. Op wetenschappelijk niveau vervullen die instrumenten een belangrijke informatieve rol: de kennis over dat verschijnsel zal worden uitgediept op basis van periodieke cijfers die per sector zijn uitgesplitst; die statistische gegevens en situatieanalyses worden vervolgens verstrekt aan de betrokken instanties, die hun beslissingen kunnen aanpassen; de sectorale organisaties, die op de hoogte zijn van het probleem, zullen hun leden ook kunnen inlichten over en sensibiliseren voor de problemen inzake diversiteit en discriminatie en kunnen zelfregulerende maatregelen nemen; die wetenschappelijke tests kunnen ook als alarmsignaal dienen bij de autoriteiten.

2. Het aantal processen-verbaal voor discriminatie op de arbeidsmarkt is erg klein; de afgelopen drie jaar is op de 61 dossiers inzake discriminatie die door de AD Toezicht op de sociale wetten werden aangelegd, slechts één proces-verbaal opgesteld<sup>20</sup>. De bewijslast is zo groot dat het uiterst moeilijk is om vervolgingen te staven. Sinds 2003 krijgt de burgerlijke rechtspleging dus voorrang; daar wordt de bewijslast gedeeld; hoewel het slachtoffer elementen kan aanbrengen die het bestaan van discriminatie laten vermoeden, kan de rechter de vermeende dader (en niet het vermeende slachtoffer) opleggen het tegenovergestelde te bewijzen<sup>21</sup>.

Het Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten heeft de volgende factoren aangestipt die gerechtelijke procedures als gevolg van discriminatie in de hand werken: *“improve access of complainants to relevant information and documentation held by the opposing side; (...) improved powers of investigation, enforcement and follow-up for equality bodies and other institutions with an equality remit”*<sup>22</sup>. Artikel 19 van de voormalige wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie<sup>23</sup> behelsde een mogelijkheid om “situatietests” uit te voeren. Bij de procedure van totstandkoming van de voormalige wet had de Raad van State daarover geen opmerkingen geformuleerd, omdat de wetgever en niet de Koning deze machtiging aan de inspecteurs toevertrouwde<sup>24</sup>. Maar de hevige discussies die daarop

<sup>20</sup> Vanden Broeck, P., Discriminatie op de arbeidsmarkts en in de dienstencheques sector in het bijzonder, Toezicht op de sociale wetten, FOD Werkgelegenheid, Arbeid en sociaal overleg.

<sup>21</sup> Interfederaal Gelijkekansencentrum (2012), *op.cit.*, blz.11.

<sup>22</sup> Het Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten (FRA) (2014), *Access to justice in cases of discrimination in the EU – Steps to further equality*, blz. 47.

<sup>23</sup> Wet ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding.

<sup>24</sup> Advies nr. 42 401 van de Raad van State, 13 maart 2007.

Ces appels permettent de contrôler une entreprise en particulier ou un secteur, suite à une série de signaux.

1. Au niveau scientifique, ces instruments ont un rôle informatif important: ils vont améliorer la connaissance de ce phénomène, en fournissant de façon périodique des chiffres ventilés par secteurs; ces éléments statistiques et les analyses de situation sont ensuite transmis aux instances concernées, qui peuvent adapter leurs décisions; informées du problème, les organisations sectorielles pourront aussi sensibiliser et informer leurs membres sur les questions de diversité et de discrimination et prendre des mesures d'autorégulation; ces tests scientifiques peuvent également faire office de signal d'alarme auprès des autorités.

2. Le nombre de procès-verbaux pour discrimination sur le marché de l'emploi est très faible; ces trois dernières années, sur les 61 dossiers de discrimination établis par la DG Contrôle des lois sociales, seul un procès-verbal a été rédigé<sup>20</sup>. Le poids de la charge de la preuve est tel qu'il est extrêmement difficile d'étayer les poursuites. Depuis 2003, la procédure civile est donc privilégiée: la charge de la preuve y est partagée; si une victime de discrimination peut apporter des éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination, le juge peut obliger l'auteur présumé (et non la victime présumée) à prouver que ce n'est pas le cas<sup>21</sup>.

L'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne a pointé, parmi les facteurs qui favorisent les procédures en justice suite à une discrimination: *“un accès renforcé des plaignants aux informations et documents pertinents en possession de la partie adverse; des pouvoirs d'enquête, d'exécution et de suivi renforcés pour les organismes de promotion de l'égalité et les autres institutions compétentes en matière d'égalité”*<sup>22</sup>. L'article 19 de l'ancienne loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination<sup>23</sup> mentionnait la possibilité de “tests de situation”. Lors de la procédure d'élaboration de cette précédente loi, le Conseil d'État n'avait alors pas émis de remarques à ce sujet, parce que c'était le législateur et non le Roi qui confiait cette compétence à des enquêteurs<sup>24</sup>. Mais les vifs débats qui ont suivi en

<sup>20</sup> Vanden Broeck, P., Discriminatie op de arbeidsmarkts en in de dienstencheques sector in het bijzonder, Toezicht op de sociale wetten, FOD Werkgelegenheid, Arbeid en sociaal overleg.

<sup>21</sup> Centre inter-fédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (2012), *op.cit.*, p.11.

<sup>22</sup> Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA) (2014), *L'accès à la justice en cas de discrimination dans l'Union européenne*, p.49.

<sup>23</sup> Loi tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.

<sup>24</sup> Avis n°42,401 du Conseil d'État, 13 mars 2007.

volgden, waren terecht: in de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, waarbij voornoemde wet van 25 februari 2003 werd opgeheven en vervangen, komt het woord “situatietests” niet meer voor<sup>25</sup>.

Daaraan inherente elementen worden echter opgesomd in artikel 28, § 2 en 3, luidens welke:<sup>26</sup>

“§ 2. Onder feiten die het bestaan van een directe discriminatie op grond van een beschermd criterium kunnen doen vermoeden, wordt onder meer, doch niet uitsluitend, begrepen:

1° de gegevens waaruit een bepaald patroon van ongunstige behandeling blijkt ten aanzien van personen die drager zijn van een welbepaald beschermd criterium; onder meer verschillende, los van elkaar staande bij het Centrum of een van de belangenverenigingen gedane meldingen; of

2° de gegevens waaruit blijkt dat de situatie van het slachtoffer van de ongunstigere behandeling, vergelijkbaar is met de situatie van de referentiepersoon.

§ 3. Onder feiten die het bestaan van een indirecte discriminatie op grond van een beschermd criterium kunnen doen vermoeden, wordt onder andere, doch niet uitsluitend, begrepen:

1° algemene statistieken over de situatie van de groep waartoe het slachtoffer van de discriminatie behoort of feiten van algemene bekendheid; of

2° het gebruik van een intrinsiek verdacht criterium van onderscheid; of

3° elementair statistisch materiaal waaruit een ongunstige behandeling blijkt.”<sup>27</sup>.

Wat discriminatie op de arbeidsmarkt betreft, en meer in het bijzonder tijdens de indienstneming, zouden de sociale inspecteurs van de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten gemachtigd moeten zijn om situatietests en *mystery calls* uit te voeren. Zij zouden aldus proactief de eventuele discriminaties binnen de verschillende sectoren kunnen controleren. Die inspecteurs zijn aan het beroepsgeheim en aan een strikte gedragscode onderworpen en zouden dus enkel situatietests mogen uitoefenen in allerlaatste instantie. Zij moeten ook hun optreden rechtvaardigen

<sup>25</sup> Aendenboom, I. (2009), “Tests de discrimination: pratiques et perspectives”, in *Colloque de la Halde*, 11 december 2009, blz. 42.

<sup>26</sup> Aendenboom, I., *op.cit.*

<sup>27</sup> Aendenboom, I., *op.cit.*

ont eu raison: dans la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, abrogeant et remplaçant la loi précitée du 25 février 2003, les mots “test de situation” n’apparaissent plus<sup>25</sup>.

Des éléments inhérents à ceux-ci sont toutefois énumérés aux § 2 et 3 de l’article 28, aux termes desquels:<sup>26</sup>:

“§ 2 Par faits qui permettent de présumer l’existence d’une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement:

1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l’égard de personnes partageant un critère protégé; entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre ou l’un des groupements d’intérêts; ou

2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

§ 3. Par faits qui permettent de présumer l’existence d’une discrimination indirecte fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement:

1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale; ou

2° l’utilisation d’un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou

3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable.”<sup>27</sup>.

En matière de discrimination sur le marché de l’emploi et, plus particulièrement, lors de l’embauche, les inspecteurs sociaux de la Direction Générale Contrôle des lois sociales devraient être compétents pour réaliser des tests pratiques et les *mystery calls*. Ils pourraient ainsi vérifier de façon proactive les pratiques discriminatoires éventuelles au sein des différents secteurs. Ces inspecteurs sont soumis au secret professionnel et à un code de conduite strict et ne pourraient ainsi effectuer des tests pratiques qu’en tout dernier recours. Ils doivent également pouvoir justifier de leur intervention au regard

<sup>25</sup> Aendenboom, I. (2009), “Tests de discrimination: pratiques et perspectives”, in *Colloque de la Halde*, 11 décembre 2009, p. 42.

<sup>26</sup> Aendenboom, I., *op.cit.*

<sup>27</sup> Aendenboom, I., *op.cit.*

tegenover andere onderzoeksmachten en hun optreden mag geen provocatie inhouden. Ten slotte zou in het Sociaal Strafwetboek, dat bepaalt dat de inspecteur zich moet aanmelden vóór hij zijn onderzoek start, een uitzondering op die regel moeten worden opgenomen.

Inspectiediensten zijn overigens al bevoegd om de toepassing van bepaalde reglementeringen te controleren aan de hand van de situatietests:

a. de wet van 2 augustus 2002 betreffende het toezicht op de financiële sector en de financiële diensten laat het systeem van “*mystery shoppers*” toe om te controleren of het verbod op de verkoop van producten van de Nationale Loterij aan minderjarigen wordt nageleefd;

b. de wet van 30 juli 2013 tot versterking van de bescherming van de afnemers van financiële producten en diensten alsook van de bevoegdheden van de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten en houdende diverse bepalingen (I) geeft aan de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten de bevoegdheid om aan “*mystery shopping*” te doen om de afnemers van financiële producten en diensten beter te beschermen;

c. ingevolge de wet van 19 april 2014 tot wijziging van het Wetboek van economisch recht<sup>28</sup>, mogen de ambtenaren van de Economische inspectie, sinds 1 april 2015 en op grond van artikel XV.17, § 1, van het Wetboek van economisch recht aan “*mystery shopping*” doen om te controleren of de informatieplicht op bankproducten wordt toegepast; zij kunnen zich voordoen als potentiële klant zonder hun functie mee te delen; de Raad van State heeft geen bezwaar geformuleerd, want die bevoegdheid is hun toegekend door de wetgever en niet door een gewoon koninklijk besluit.

Inzake discriminatie moeten ook actoren uit de civiele maatschappij bevoegd worden om dergelijke tests uit te voeren, weliswaar onder strikte voorwaarden.<sup>29</sup> Die testers zouden:

— een door het Interfederaal Gelijkekansencentrum goedgekeurde opleiding en methode moeten volgen;

— vergezeld moeten zijn van een deskundige, die afkomstig is uit dat Gelijkekansencentrum;

<sup>28</sup> Wet houdende invoeging van boek VII “Betalings- en kredietdiensten” in het Wetboek van economisch recht, houdende invoeging van de definities eigen aan boek VII en van de straffen voor de inbreuken op boek VII, in de boeken I en XV van het Wetboek van economisch recht en houdende diverse andere bepalingen.

<sup>29</sup> Liga voor de Mensenrechten en Kif Kif (2007), Handleiding praktijktest Discriminatie.

d’autres pouvoirs d’investigation et celle-ci doit être dénuée de toute provocation. Enfin, une exception au Code pénal social, qui prescrit que l’inspecteur doit se présenter avant son enquête, devrait être prévue.

Des services d’inspection sont d’ailleurs déjà compétents pour contrôler l’application de certaines réglementations au moyen de tests de situations:

a. la loi du 2 août 2002 relative à la surveillance du secteur financier et aux services financiers autorise le système des “clients mystères” pour contrôler le respect de l’interdiction de la vente de produits de la Loterie Nationale à des mineurs;

b. la loi du 30 juillet 2013 visant à renforcer la protection des utilisateurs de produits et services financiers ainsi que les compétences de l’Autorité des services et marchés financiers, et portant des dispositions diverses (I) a confié à l’Autorité des Services et Marchés Financiers le pouvoir de réaliser un “*mystery shopping*” pour protéger davantage les utilisateurs de produits et services financiers;

c. suite à la loi du 19 avril 2014 modifiant le Code de droit économique<sup>28</sup>, depuis le 1<sup>er</sup> avril 2015, l’article XV.17 § 1<sup>er</sup>, du Code de droit économique confère aux agents de l’Inspection économique le pouvoir de faire du “*mystery shopping*” en vue de contrôler l’application de l’obligation d’information sur les produits bancaires; ils peuvent se présenter comme un client potentiel, sans communiquer leur fonction; le Conseil d’État n’a pas formulé d’objection car cette compétence leur a été conférée par le législateur et non pas par un arrêté royal;

En matière de discrimination, des acteurs de la société civile doivent également être reconnus compétents pour mener ces tests, sous réserve du respect de conditions strictes.<sup>29</sup> Ces testeurs devraient:

— suivre une formation et une méthodologie approuvées par le Centre interfédéral pour l’égalité des chances;

— être accompagnés par une personne ressource, issue du Centre interfédéral précité;

<sup>28</sup> Loi du 19 avril 2014 portant insertion du livre VII “Services de paiement et de crédit” dans le Code de droit économique, portant insertion des définitions propres au livre VII et des peines relatives aux infractions au livre VII, dans les livres I et XV du Code de droit économique, et portant diverses autres dispositions.

<sup>29</sup> Liga voor de Mensenrechten en Kif Kif (2007), Handleiding praktijktest Discriminatie.

— een bewijs van goed zedelijk gedrag moeten voorleggen;

— neutraal moeten zijn en geen verwantschapsband met het slachtoffer of de vermeende dader mogen hebben;

— de privacy van de geteste persoon moeten respecteren;

— een rapport moeten opstellen met een verslag van de test.

Die tests zijn erop gericht een discriminatiepraktijk in een onderneming vast te stellen. Dat betekent niet dat een negatieve vaststelling automatisch leidt tot een gerechtelijke procedure. De voorkeur moet gaan naar het zoeken van niet-gerechtigde oplossingen, waaronder een verzoeningsprocedure die erop gericht is de onderneming haar praktijken te doen veranderen en zich aan de wet aan te passen. Men moet een beroep doen op de expertise ter zake van het Interfederaal Gelijkekansencentrum. Andere landen hebben soortgelijke praktische proeven uitgewerkt: in de Verenigde Staten aanvaardt het Hooggerechtshof al vele jaren situatietests (“*situational testing*”) als bewijs van discriminatie, net als andere rechtbanken van lagere aanleg. In Frankrijk heeft het Hof van Cassatie<sup>30</sup> in 2002 de geldigheid van de *testing* erkend: de resultaten van de tests van de vereniging SOS Racisme in 88 nachtclubs werden door het gerecht aanvaard. Sinds 31 maart 2006 hebben situatietests dankzij de Franse gelijkekanswet<sup>31</sup> uitdrukkelijk bewijswaarde.

Tot slot kan een wet op zich geen mentaliteitsverandering teweegbrengen<sup>32</sup>. Het blijft een werk van lange adem, zowel ten opzichte van de werkgevers als de werknemers (én de klanten, bij indirecte betrekkingen die kenmerkend zijn voor de uitzendsector en de sector van de dienstencheques). Volgens de cijfers van de jongste werkgelegenheidsbarometer vindt 40 % van de Belgische bevolking dat mensen van buitenlandse afkomst een negatieve invloed hebben op de arbeidsmarkt, en heeft 20 % liever geen collega van buitenlandse afkomst, laat staan als hiërarchische meerdere. 8,7 % van de in het kader van de werkgelegenheidsbarometer

— fournir un certificat de bonne vie et mœurs;

— être neutre et n’avoir aucun lien de parenté avec la victime ou l’auteur présumé;

— respecter la vie privée de la personne testée;

— rédiger un rapport rendant compte du test.

Ces tests visent à constater une pratique discriminatoire au sein d’une entreprise. Cela ne signifie pas qu’un constat négatif mènera automatiquement à une procédure en justice. La recherche de solutions non-judiciaires, dont un processus de conciliation visant à amener l’entreprise à changer ses pratiques et à se mettre en conformité avec la loi, doit être privilégiée. L’expertise en la matière du Centre interfédéral pour l’égalité des chances doit être sollicitée. D’autres pays ont mis sur pied des tests pratiques similaires: aux États-Unis, la Court suprême américaine accepte depuis de nombreuses années les tests pratiques (“*situational testing*”) comme preuve de la discrimination, tout comme d’autres juridictions de degré inférieur. En France, en 2002, la Cour de cassation<sup>30</sup> a reconnu la validité du “*testing*”: les résultats des tests effectués par l’association SOS Racisme dans 88 boîtes de nuit ont pu être reçu en justice. Depuis le 31 mars 2006, la loi pour l’égalité des chances<sup>31</sup> reconnaît expressément aux tests pratiques une valeur de preuve.

Enfin, une loi ne peut à elle seule provoquer un changement de mentalités<sup>32</sup>. Il reste un travail de longue haleine à mener, tant vis-à-vis des employeurs que des salariés (et des clients, dans le cas des relations triangulaires propres aux secteurs du travail intérimaire et des titres-services). Selon les chiffres du dernier Baromètre de l’emploi, 40 % de la population belge considère que les personnes d’origine étrangère ont un impact négatif sur le marché de l’emploi et 20 % préfère ne pas avoir pour collègue une personne d’origine étrangère, et encore moins comme supérieur. 8,7 % des responsables RH interrogés dans le cadre du Baromètre de l’emploi

<sup>30</sup> Arrest van het Franse Hof van Cassatie, nr. 3294 van 11 juni 2002 “*relatif au testing*”.

<sup>31</sup> Franse wet van 31 maart 2006 “*pour l’égalité des chances*” (wet nr. 2006-396), *Journal Officiel de la République française*, 2 april 2006.

<sup>32</sup> Aendenboom, I. (september 2003), *Loi anti-discrimination ou antidérapant*, JDJ, nr. 227.

<sup>30</sup> Arrêt de la Cour de cassation (française) n° 3294 du 11 juin 2002 relatif au “*testing*”.

<sup>31</sup> Loi du 31 mars 2006 pour l’égalité des chances (Loi n° 2006-396), *Journal Officiel de la République française*, 2 avril 2006.

<sup>32</sup> Aendenboom, I. (septembre 2003), “Loi anti-discrimination ou antidérapant”, JDJ, n°227.

geïnterviewde *human relations officers* verklaren dat de indienstneming van een buitenlandse kandidaat risicovoller is dan die van een andere kandidaat. De terughoudendheid bij de selectie is vaak te wijten aan een gebrek aan informatie en begeleiding over de voordelen van diversiteit.<sup>33</sup>

affirment que le recrutement d'un candidat d'origine étrangère est plus risqué que celui d'un autre candidat. Les réticences des sélectionneurs sont souvent dues à un défaut d'information et d'accompagnement sur les atouts de la diversité.<sup>33</sup>

Evita WILLAERT (Ecolo-Groen)  
Georges GILKINET (Ecolo-Groen)  
Muriel GERKENS (Ecolo-Groen)  
Anne DEDRY (Ecolo-Groen)  
Jean-Marc NOLLET (Ecolo-Groen)  
Kristof CALVO (Ecolo-Groen)  
Meyrem ALMACI (Ecolo-Groen)  
Wouter DE VRIENDT (Ecolo-Groen)  
Gilles VANDEN BURRE (Ecolo-Groen)

<sup>33</sup> Interfederaal Gelijkekansencentrum (2012), *op. cit.*, blz. 76-77.

<sup>33</sup> Centre inter fédéral pour l'égalité des chances (2012), *op.cit.*, p. 76-77.

## VOORSTEL VAN RESOLUTIE

DE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS,

A. wijst op het Internationaal Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie, gesloten binnen de Verenigde Naties, ondertekend door België op 17 augustus 1967 en geratificeerd op 7 augustus 1975;

B. wijst op Verdrag nr. 111 van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) over "*discrimination in respect of employment and occupation*";

C. verwijst naar Richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming;

D. verwijst naar Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep;

E. verwijst naar de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden;

F. verwijst naar de wet van 10 mei 2007 tot wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden;

G. verwijst naar de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie;

H. verwijst naar de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen;

I. verwijst naar de artikelen 18, 19, 20 en 61 van het Sociaal Strafwetboek;

J. verwijst naar de wet van 2 augustus 2002 betreffende het toezicht op de financiële sector en de financiële diensten;

K. verwijst naar de wet van 30 juli 2013 tot versterking van de bescherming van de afnemers van financiële producten en diensten alsook van de bevoegdheden van de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten en houdende diverse bepalingen;

## PROPOSITION DE RESOLUTION

LA CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS,

A. vu la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, conclue au sein des Nations Unies, signée par la Belgique le 17 août 1967 et ratifiée le 7 août 1975;

B. vu la Convention n° 111 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) relative à la discrimination en matière d'accès à l'emploi et d'exercice de la profession;

C. vu la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;

D. vu la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;

E. vu la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie;

F. vu la loi du 10 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie;

G. vu la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination;

H. vu la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes;

I. vu les articles 18, 19, 20 et 61 du Code pénal social;

J. vu la loi du 2 août 2002 relative à la surveillance du secteur financier et aux services financiers;

K. vu la loi du 30 juillet 2013 visant à renforcer la protection des utilisateurs de produits et services financiers ainsi que les compétences de l'Autorité des services et marchés financiers, et portant des dispositions diverses;

L. verwijst naar de wet van 19 april 2014 houdende invoeging van boek VII "Betalings- en kredietdiensten" in het Wetboek van economisch recht, houdende invoeging van de definities eigen aan boek VII en van de straffen voor de inbreuken op boek VII, in de boeken I en XV van het Wetboek van economisch recht en houdende diverse andere bepalingen;

M. attendeert op collectieve arbeidsovereenkomst nr. 38 van 6 december 1983 betreffende de werving en selectie van werknemers, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 38*bis* van 29 oktober 1991, nr. 38*ter* van 17 juli 1998, nr. 38*quater* van 14 juli 1999, nr. 38*quinquies* van 21 december 2004 en nr. 38*sexies* van 10 oktober 2008;

N. attendeert op collectieve arbeidsovereenkomst nr. 95 van 10 oktober 2008 betreffende de gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie;

VERZOEKT DE FEDERALE REGERING:

1. het wetenschappelijk onderzoek waarbij situatietests worden gebruikt, aan te moedigen en te financieren, teneinde de ongelijke behandeling in bepaalde sectoren uit te lichten en te vatten;

2. een wetsontwerp uit te werken om in de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie een afdeling in te voegen, met als opschrift "Situatietests"; die afdeling moet voorzien in de mogelijkheid:

a. dat de sociaal inspecteurs van de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten situatietests en zogeheten *mystery calls* uitvoeren, teneinde proactief te controleren of die wet in de verschillende sectoren in acht wordt genomen, alsook teneinde makkelijker te kunnen bewijzen dat wordt gediscrimineerd bij aanwerving; die inspecteurs moeten bevoegd zijn om contact te nemen met de onderneming en zich daarbij voor te doen als (potentiële) klant, zonder dat zij hun hoedanigheid moeten meedelen en zonder dat zij moeten aangeven dat de bij die oproep verkregen informatie door de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten kan worden gebruikt om zijn controletaak uit te oefenen;

b. dat derden situatietests uitvoeren, met inachtneming van bepaalde voorwaarden, om discriminatie bij aanwerving vast te stellen, waarbij die uitvoerders van de test:

— een transparante opleiding en methode moeten volgen, die zijn uitgewerkt door het Interfederaal Gelijkekansencentrum;

L. vu la loi du 19 avril 2014 portant insertion du livre VII "Services de paiement et de crédit " dans le Code de droit économique, portant insertion des définitions propres au livre VII et des peines relatives aux infractions au livre VII, dans les livres I et XV du Code de droit économique, et portant diverses autres dispositions;

M. vu la convention collective de travail (CCT) n°38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs, modifiée par les conventions collectives de travail n°38*bis* du 29 octobre 1991, n°38*ter* du 17 juillet 1998, n°38*quater* du 14 juillet 1999, n°38*quinquies* du 21 décembre 2004 et n°38*sexies* du 10 octobre 2008;

N. vu la CCT n°95 du 10 octobre 2008 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail;

DEMANDE AU GOUVERNEMENT FEDERAL:

1. d'encourager et de financer les recherches scientifiques utilisant les tests de situation visant à mettre en lumière et comprendre les inégalités de traitement dans certains secteurs;

2. de préparer un projet de loi visant à insérer une section dans la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, intitulée "Tests de situation"; cette section devant contenir la possibilité:

a. pour les inspecteurs sociaux de la DG Contrôle des lois sociales, de réaliser des tests pratiques et les "*mystery calls*", de manière à contrôler, de façon proactive, le respect de l'application de cette loi dans les différents secteurs et pour faciliter la preuve de discrimination à l'embauche; ceux-ci devant disposer de la compétence d'approcher l'entreprise en se présentant comme des clients ou clients potentiels, sans devoir communiquer leur qualité et sans devoir préciser que les informations obtenues lors de cet appel pourront être utilisés par la DG Contrôle des lois sociales aux fins de l'exercice de son contrôle;

b. pour des tiers, de réaliser des tests pratiques pour constater la discrimination à l'embauche, sous certaines conditions; ces testeurs devant:

— suivre une formation et une méthodologie élaborées par le Centre interfédéral pour l'égalité

— begeleid moeten zijn door een deskundige van het Interfederaal Gelijkekansencentrum;

— een getuigschrift van goed zedelijk gedrag moeten voorleggen;

— neutraal moeten zijn; zij mogen geen enkele verwantschapsband hebben met het slachtoffer, noch met de persoon die van discriminatie wordt verdacht;

— de privacy van de geteste persoon moeten respecteren;

— een rapport moeten opmaken waarin verslag wordt uitgebracht over de test;

3. ten behoeve van de sociaal inspecteurs een gedragscode op te stellen;

4. uitvoering te geven aan artikel 10, § 3, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, door daadwerkelijk een koninklijk besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad af te kondigen waarin wordt bepaald wanneer en onder welke voorwaarden een in deze bepaling bedoelde “maatregel van positieve actie” ten uitvoer kan worden gelegd;

5. aan de Kamer van volksvertegenwoordigers een rapport te bezorgen over de evaluatie van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, opdat artikel 52 van die wet, dat voorziet in een vijfjaarlijkse evaluatie door de “Wetgevende Kamers” van de drie antidiscriminatie wetten (gender, antiracisme en antidiscriminatie) wordt toegepast, aangezien de eerste evaluatie al in 2012 moest hebben plaatsgehad;

6. de sociale partners aan te moedigen een bindende cao te sluiten die de ondernemingen verplicht discriminatoire praktijken te melden, te voorzien in een opleiding in discriminatiebestrijding en een gedragscode op te stellen die bij niet-naleving in bindende sancties voorziet; daarbij moet vooral de dienstenchequesector zich met dergelijke bindende instrumenten toerusten;

7. de registratie van discriminatiemeldingen te verbeteren, alsook meer over de meldingsmogelijkheden te informeren;

8. een grootschalige voorlichtings- en bewustmakingscampagne op te zetten tegen discriminatie bij indienstnemen; die campagne moet gericht zijn op de werkgevers en, in de dienstenchequesector, op de gebruikers;

des chances;

— être accompagnés par une personne ressource, issue du Centre inter fédéral pour l'égalité des chances;

— fournir un certificat de bonne vie et mœurs;

— être neutres et n'avoir aucun lien de parenté avec la victime ou l'auteur présumé de la discrimination;

— respecter la vie privée de la personne testée;

— rédiger un rapport rendant compte du test;

3. de rédiger un code de déontologie à l'attention des inspecteurs sociaux;

4. de mettre en œuvre l'article 10, § 3, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, en promulguant l'arrêté royal délibéré en Conseil des ministres déterminant les hypothèses et les conditions dans lesquelles une mesure d'action positive peut être mise en œuvre dont question dans cette disposition;

5. de transmettre à la Chambre des représentants un rapport relatif à l'évaluation de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, afin que l'article 52 de cette loi, prévoyant une évaluation des trois lois contre la discrimination (genre, antiracisme et anti-discrimination) par “les Chambres législatives” tous les cinq ans soit appliqué, vu que la première évaluation aurait déjà dû avoir lieu en 2012;

6. d'encourager les partenaires sociaux à conclure une CCT contraignante contenant une obligation pour les entreprises de signaler les pratiques discriminatoires, une obligation de formation en matière de discrimination et un code de conduite prévoyant des sanctions contraignantes en cas de non-respect; le secteur des titres-services, en particulier, devant se doter de tels outils contraignants;

7. d'améliorer l'enregistrement des signalements de discrimination et de davantage informer sur les possibilités de signalement;

8. de mettre en place une campagne d'information et de sensibilisation contre la discrimination à l'embauche, à grande échelle; cette campagne devant cibler les employeurs et, dans le secteur des titres-services, les utilisateurs;

9. periodieke instrumenten te ontwikkelen voor kwantitatieve en kwalitatieve analyses die een nauwkeuriger diagnose van discriminatie bij indienstnemen mogelijk maken; daarbij kunnen de sociaaleconomische *monitoring* en de diversiteitsbarometer, die gerichte informatie verschaffen om aangepaste beleidsmaatregelen uit te werken, diepgaander worden ontwikkeld;

10. de samenwerkingsovereenkomst te evalueren die werd gesloten tussen, enerzijds, het Interfederaal Gelijkekansencentrum en, anderzijds, de AD Toezicht op de sociale wetten van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg;

11. het transversaal actieplan "Diversiteit 2011-2014" bij de federale administratie te evalueren, daar in de overheidssector het discriminatiepercentage bij indienstnemen zeer hoog ligt, terwijl die sector de privésector dienaangaande nochtans tot voorbeeld zou moeten strekken;

12. uitvoering te geven aan een interfederaal actieplan ter bestrijding van racisme, zoals dat in 2001 was beloofd na de van 31 augustus tot 7 september in Durban (Zuid-Afrika) gehouden Wereldconferentie tegen racisme, rassendiscriminatie, vreemdelingenhaat en onverdraagzaamheid.

8 mei 2015

9. de développer des outils périodiques d'analyses quantitatives et qualitatives permettant de faire un diagnostic plus précis de la discrimination à l'embauche; le monitoring socio-économique et le baromètre de la diversité, fournissant des informations ciblées pour développer des politiques adaptées, pouvant être davantage développés;

10. d'évaluer l'accord de coopération conclu entre, d'une part, le Centre inter fédéral pour l'égalité des chances et, d'autre part, le service inspection de la DG Contrôle des lois sociales du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale;

11. d'évaluer le "Plan d'action transversal Diversité 2011-2014" dans l'administration fédérale puisque le secteur public enregistre un taux de discrimination à l'embauche très important, alors qu'il devrait pourtant montrer l'exemple au secteur privé dans ce domaine;

12. de mettre en œuvre un Plan d'action inter fédéral de lutte contre le racisme, tel qu'il avait été promis en 2001 après la Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée, tenue à Durban, en Afrique du Sud, du 31 août 2001 au 7 septembre 2001.

8 mai 2015

Evita WILLAERT (Ecolo-Groen)  
 Georges GILKINET (Ecolo-Groen)  
 Muriel GERKENS (Ecolo-Groen)  
 Anne DEDRY (Ecolo-Groen)  
 Jean-Marc NOLLET (Ecolo-Groen)  
 Kristof CALVO (Ecolo-Groen)  
 Meyrem ALMACI (Ecolo-Groen)  
 Wouter DE VRIENDT (Ecolo-Groen)  
 Gilles VANDEN BURRE (Ecolo-Groen)