

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

10 juni 2015

WETSVOORSTEL

betreffende de praktijktesten

(ingediend door mevrouw Meryame Kitir)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

10 juin 2015

PROPOSITION DE LOI

relative aux tests de situation

(déposée par Mme Meryame Kitir)

SAMENVATTING

Ondanks alle regelgevende en institutionele inspanningen van de overheid blijkt discriminatie in de praktijk nog steeds moeilijk te bestrijden. Discriminatie vindt vaak plaats in de private sfeer en is niet eenvoudig te bewijzen. Dit wetsvoorstel voert de praktijktest in als middel om inbreuken op de federale antidiscriminatiewetgeving objectief vast te stellen. Als een civielrechtelijke klacht door een praktijktest bevestigd wordt, zal er een vermoeden van discriminatie zijn en moet de mogelijke dader bewijzen dat er geen discriminatie was. De praktijktest wordt volgens strikte regels uitgevoerd door een team van deskundigen.

RÉSUMÉ

Malgré tous les efforts déployés par les autorités, tant sur le plan réglementaire que sur le plan institutionnel, la discrimination reste encore toujours très difficile à combattre en pratique. Elle se manifeste souvent dans la sphère privée et est difficile à prouver. Cette proposition de loi instaure le test de situation, un moyen de constater objectivement les infractions à la législation fédérale antidiscrimination. Lorsqu'une plainte déposée au civil est confirmée par un test de situation, elle fait naître une présomption de discrimination et il incombera à l'auteur potentiel de démontrer l'absence de discrimination. Le test de situation est ensuite mené par une équipe de spécialistes selon des règles strictes.

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

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 54 0000/000:	Parlementair document van de 54 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV:	Beknopt Verslag
CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de 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 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA:	Questions et Réponses écrites
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral
CRABV:	Compte Rendu Analytique
CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN:	Séance plénière
COM:	Réunion de commission
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

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

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

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

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

I. ACTUALITEIT

Discriminatie lijkt niet meer weg te branden uit de actualiteit.

Het Minderhedenforum zorgde in februari van dit jaar voor ophef door 251 dienstenchequebedrijven op te bellen met de vraag om een "autochtone" poetshulp te sturen. Meer dan 60 procent van de bedrijven ging zonder problemen in op dit verzoek.

Die cijfers zijn vrij vergelijkbaar met een *mystery calling* uitgevoerd door de krant Metro in oktober van het afgelopen jaar bij vier Brusselse en vier Vlaamse taxibedrijven die actief zijn in de hoofdstad. Daarbij bleek 1 op de 2 taxibedrijven in te gaan op de vraag om een blanke chauffeur.

In maart van dit jaar was het de beurt aan de Universiteit Gent om de kat de bel aan te binden. De UG had in opdracht van de Stad Gent een wetenschappelijk onderzoek uitgevoerd naar discriminatie op de Gentse huurmarkt. Meer bepaald reageerden de Gentse onderzoekers op 1463 advertenties van particuliere verhuurders en immobiliënkantoren die woningen of appartementen te huur stelden. Er werd telkens gereageerd door twee identieke fictieve personen, die slechts verschilden op één punt: (1) vreemde etnische achtergrond, (2) fysieke beperking, (3) het leven van een uitkering en (4) de combinatie van vreemde etnische achtergrond en leven van een uitkering. 1 op 3 kandidaat-huurders met vreemde etnische achtergrond kreeg een negatief antwoord, terwijl de "Vlaamse" testpersoon een positief antwoord kreeg. 1 op 3 verhuurders discrimineerde op grond van blinde kandidaten, 1 op 2 ten opzichte van mensen met een uitkering en 3 op 4 ten aanzien van een persoon van vreemde etnische afkomst en een uitkering.

We kunnen minstens twee dingen leren uit deze *mystery callings* en *mystery shopping*. Ten eerste dat het niet ongebruikelijk is dat aanbieders van goederen en diensten een onderscheid maken op grond van etnische afstamming of andere criteria. Een groot deel van de dienstenchequebedrijven en taxibedrijven was niet geschokt over de vraag om een autochtone dienstenverstrekker en hadden hun (inwilligend) antwoord klaar. Gentse immobiliënkantoren en particuliere verhuurders

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

I. ACTUALITÉ

L'actualité regorge de faits de discrimination.

En février de cette année, une initiative du Forum des minorités a fait grand bruit. Il a contacté 251 entreprises de titres-services en leur demandant d'envoyer une aide-ménagère "autochtone" et plus de 60 % d'entre elles ont accédé à cette demande sans la moindre difficulté.

Ces chiffres sont assez comparables à ceux enregistrés par le journal Metro qui, en octobre dernier, avait passé un appel mystère (*mystery calling*) auprès de quatre sociétés de taxi bruxelloises et quatre flamandes exerçant leurs activités dans la capitale. Il s'est avéré qu'une entreprise sur 2 a accédé à la demande d'envoyer un chauffeur blanc.

En mars dernier, c'était au tour de l'Université de Gand de jeter un pavé dans la mare. À la demande de la ville de Gand, l'Université de Gand a consacré une étude scientifique à la discrimination sur le marché locatif gantois. Les chercheurs gantois ont ainsi répondu à 1 463 annonces de propriétaires privés et d'agences immobilières qui proposaient des maisons ou des appartements à la location. La réponse était à chaque fois fournie par deux personnes fictives identiques, qui ne présentaient qu'une seule différence: (1) appartenance ethnique étrangère, (2) handicap physique, (3) perception d'une allocation comme seul revenu et (4) combinaison d'une appartenance ethnique étrangère et de la perception d'une allocation comme seul revenu. Un candidat locataire d'origine ethnique étrangère sur trois a reçu une réponse négative, alors que le testeur "flamand" obtenait une réponse positive. Un propriétaire sur trois discriminait les candidats aveugles; un sur deux, les personnes tributaires d'une allocation; et trois sur quatre, une personne d'appartenance ethnique étrangère et tributaire d'une allocation.

Il y a au moins deux enseignements à tirer de ces *mystery calling* et *mystery shopping*. Tout d'abord, il n'est pas inhabituel que ceux qui proposent des biens et des services fassent une distinction sur la base de l'origine ethnique ou d'autres critères. Une grande partie des entreprises de titres-services et de sociétés de taxis n'étaient pas choquées lorsqu'on leur demandait un prestataire de services autochtone et leur réponse (positive) était toute prête. Les agences immobilières

behandelden een derde van de potentiële huurders ongunstig, en nog veel meer onder hen wanneer zij ook uitkeringstrekkers waren. In alle drie gevallen maken de dienstenverstrekkers een rechtstreeks onderscheid op grond van etnische afstamming en maken ze zich dus schuldig aan een directe discriminatie.

Het tweede wat we kunnen leren, is dat de verschillende soorten praktijktesten die hier gedaan zijn door respectievelijk een krant, een minderhedenvereniging en een universiteit (in opdracht van een stad) het vermogen hebben om discriminatie naar boven te sturen, het daglicht in. Praktijktesten (in dit geval in de vorm van *mystery calls* en *mystery shopping*) maken discriminatie zichtbaar.

Deze twee zaken – het feit dat er discriminatie voorkomt in bepaalde sectoren en het feit dat praktijktesten kunnen helpen dit aan het licht te brengen – hebben ons geïnspireerd tot het indienen van dit wetsvoorstel.

II. DOEL VAN HET VOORSTEL

Met de regelmaat van de klok blijkt dat in ons land mensen zonder geldige reden ongelijk behandeld worden als zij willen werken, wonen of uitgaan. Discriminatie is vooral frequent op gronden als etnische afkomst, geloof, leeftijd, handicap, geslacht en seksuele geaardheid.

In het verleden heeft de Belgische overheid gepoogd dit probleem op te lossen met behulp van een aantal antidiscriminatie wetten¹ en de oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en racismebestrijding, evenals een Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Waarom moet de overheid hier het voortouw nemen? Waarom wachten we niet gewoon tot er bij de bevolking vanzelf een mentaliteitswijziging plaatsvindt? Waarom is het zo belangrijk dat de Belgische staat zoekt naar een effectieve wijze om de strijd aan te binden met discriminatie? Daar zijn een aantal redenen voor: discriminatie is immoreel, het tast de grondrechten van slachtoffers aan en is bijzonder schadelijk voor het goede samenleven. Een maatschappij die stelselmatig leden van bepaalde groepen uitsluit bij toegang tot domeinen als werk, wonen en uitgaan, is gedoemd grote onvrede en frustraties op te bouwen bij delen van de bevolking. Zij

¹ De Antiracismewet van 30 juli 1981, de Genderwet van 10 mei 2007 en de Antidiscriminatie wet van 10 mei 2007.

et propriétaires privés gantois réservaient une réponse négative à un tiers des locataires potentiels et encore bien davantage lorsqu'ils étaient également allocataires. Dans les trois cas, les prestataires de services opèrent une distinction directe sur la base de l'appartenance ethnique, se rendant ainsi coupables de discrimination directe.

Le deuxième enseignement que nous pouvons retenir est que différents types de tests de situation, en l'occurrence réalisés respectivement par un journal, une association de défense des minorités et une université (à la demande d'une ville) ont le pouvoir de révéler la discrimination au grand jour. Les tests de situation (pratiqués en l'espèce sous la forme de *mystery calls* et *mystery shopping*) sont un révélateur de discrimination.

Ces deux éléments – l'existence de discriminations dans certains secteurs et la contribution que peuvent apporter les tests de situation à leur mise en évidence – sont à l'origine du dépôt de la présente proposition de loi.

II. OBJET DE LA PROPOSITION DE LOI

On constate très régulièrement que dans notre pays, certaines personnes font l'objet de différences de traitement injustifiées lorsqu'elles sont à la recherche d'un emploi ou d'un logement ou qu'elles sont de sortie. Les motifs de discrimination les plus fréquents sont l'origine ethnique, les convictions religieuses, l'âge, le handicap, le sexe et l'orientation sexuelle.

Les autorités belges ont tenté, par le passé, de résoudre ce problème en se dotant d'un certain nombre de lois antidiscrimination¹ et en créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et un Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Pourquoi les autorités doivent-elles prendre l'initiative en l'espèce? Pourquoi ne pas attendre tout simplement que les mentalités évoluent d'elles-mêmes au sein de la population? Pourquoi est-ce si important que l'État belge trouve un moyen efficace de lutter contre la discrimination? Les raisons sont multiples: la discrimination est immorale, elle porte atteinte aux droits fondamentaux de ceux qui en sont victimes et est particulièrement néfaste à une cohabitation harmonieuse. Une société qui refuse systématiquement aux membres de certains groupes de la population l'accès au travail, au logement et aux sorties, est condamnée à susciter, parmi ceux-ci,

¹ La loi anti-racisme du 30 juillet 1981, loi "genre" du 10 mai 2007 et loi antidiscrimination du 10 mai 2007.

zal onvermijdelijk polarisatie kennen en loopt een groot gevaar uiteen te vallen.

Gelukkig bestaat er een brede morele, maatschappelijke, politieke en juridische consensus over het feit dat discriminatie geen plaats heeft in een democratische rechtsstaat die respect heeft voor mensenrechten. En al zeker niet in een aangename, harmonische samenleving.

Dit voorstel heeft niet de bedoeling om te moraliseren, mensen de les te spellen, hen te bespioneren of te bestraffen. Het heeft één eenvoudige ambitie: ervoor zorgen dat het de diversie federale discriminatieverboden geen dode letter blijven. Niet in één sector, maar op alle domeinen waarvoor België bevoegd is.

Noodzakelijke voorwaarde om discriminatie effectief te kunnen aanpakken, is deze objectief te kunnen vaststellen. Zonder praktijktesten lukt dat niet.

III. BESTAANDE FEDERALE WETGEVING

De bevoegdheid voor discriminatie is geen exclusief federale of Vlaamse bevoegdheid. Het is een bevoegdheid die de materiële bevoegdheden van de Federale Staat of deelstaten volgt, een accessoire bevoegdheid dus.

Er zijn drie belangrijke federale antidiscriminatiewetten: de Antiracismewet van 30 juli 1981, de Antidiscriminatiewet van 10 mei 2007 en de Genderwet van 10 mei 2007. Zij zijn van toepassing op alle gebieden van het openbare leven, zoals de sfeer van arbeid en tewerkstelling (zowel de overheids- als de privésector), het aanbod van goederen en diensten (horeca, handel, verhuur, verzekeringen, ...), de sociale zekerheid en de gezondheidszorg, en de deelname aan economische, sociale, culturele of politieke activiteiten die open staan voor het publiek.

De Antidiscriminatiewet is als federale wet uiteraard niet toepasselijk op de aangelegenheden die onder de bevoegdheid van de Gemeenschappen en de Gewesten vallen.

Burgers die zich gediscrimineerd voelen, kunnen met één van de drie federale wetten in de hand naar de rechter stappen. Er is een bijzondere civiele antidiscriminatieprocedure voorzien: die procedure verloopt *zoals in kortgeding* (en dus snel) en verlaagt de bewijslast

un grand mécontentement et des frustrations. Elle subira inévitablement une polarisation et hypothèque fortement sa propre subsistance.

Il y a heureusement un large consensus moral, social, politique et juridique sur le fait que la discrimination n'a pas sa place dans un État de droit démocratique qui respecte les droits de l'homme. Et certainement pas dans une société conviviale et harmonieuse.

Nous n'avons pas l'intention de moraliser, de faire la leçon aux gens, de les espionner ou de les sanctionner. Notre seule ambition est de veiller à ce que les diverses interdictions de discrimination fédérales ne restent pas lettre morte. Pas dans un secteur particulier, mais dans tous les domaines relevant de la compétence de la Belgique.

Une condition qu'il faut nécessairement remplir si l'on veut lutter effectivement contre les discriminations, c'est de pouvoir les constater de manière objective. Ce qui est impossible sans tests de situation.

III. LÉGISLATION FÉDÉRALE EXISTANTE

La compétence en matière de discrimination n'est pas une compétence exclusive du niveau fédéral ou des entités fédérées. C'est une compétence qui suit les compétences matérielles de l'état fédéral ou des entités fédérées, une compétence accessoire donc.

Il existe trois lois antidiscrimination fédérales importantes: la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes. Elles sont applicables à tous les domaines de la vie publique, comme la sphère de l'emploi et du travail (dans les secteurs public et privé), l'offre de biens et de services (horeca, commerce, location, assurances,...), la sécurité sociale et les soins de santé, et la participation aux activités économiques, sociales, culturelles ou politiques qui sont ouvertes au public.

En sa qualité de loi fédérale, la loi antidiscrimination ne s'applique évidemment pas aux matières qui relèvent de la compétence des Communautés et Régions.

Les citoyens qui pensent faire l'objet d'une discrimination peuvent s'adresser au juge en invoquant l'une des trois lois fédérales. La proposition prévoit une procédure antidiscriminatoire spéciale au civil: cette procédure se déroule *comme en référé* (et donc,

voor de eiser. Die hoeft alleen een begin van bewijs te leveren om een vermoeden van discriminatie te wekken, waarna het aan de verweerder is om te bewijzen dat er van discriminatie geen sprake was. Klagers kunnen zich in hun procedure laten bijstaan door het Interfederaal Gelijkekansencentrum.

Ondanks al deze regelgevende en institutionele inspanningen zijn er erg weinig veroordelingen wegens discriminerende handelingen. Alleen wanneer er flagrante bewijzen zijn van directe discriminatie, zoals in de zaken Eurolock Feryn of Adecco. Er mag dan wel een federaal discriminatieverbod bestaan, het wordt niet ernstig gehandhaafd.

IV. WAAROM BESTAANDE WETGEVING NIET VOLSTAAT

Hoewel de federale antidiscriminatiewetten alle mogelijke vormen van discriminatie verbieden, en zeer veel erop wijst dat er ook vaak gediscrimineerd wordt, komt het bijna nooit tot een rechtszaak. Laat staan tot een veroordeling. Hoe komt dat?

Discriminerende handelingen vinden bijna altijd plaats in een min of meer private situatie (een sollicitatie, een telefoongesprek tussen kandidaat-huurder en verhuurder, een gesprek tussen portier en discotheekbezoeker). Als een dergelijke discriminatie plaatsvindt, kan de gedupeerde een klacht indienen bij het parket, bij het Interfederaal Gelijkekansencentrum of bij een lokaal meldpunt. Slechts weinigen zijn daartoe geneigd, al was het maar omdat zij de kansen op een gunstig gevolg (een rechtszaak en een veroordeling) zeer gering achten, omdat ze de discriminatie niet kunnen bewijzen.

Als het toch tot een klacht komt, rijzen er effectief bewijsproblemen. De persoon die discrimineert, geeft dat immers zelden publiekelijk toe. En zelfs als hij onvoorzichtig is, laat zijn handeling slechts bij hoge uitzondering juridisch bruikbare sporen achter. Het bewijs van een discriminatie is dus een moeilijke zaak. Meestal kan alleen het "naspelen" van de situatie in een praktijktest een beweerde discriminatie op geloofwaardige wijze staven.

De enige situaties die tot een veroordeling kunnen leiden, zijn gevallen als Feryn, Eurolock en Adecco

rapidement) et rend la charge de la preuve plus accessible pour le demandeur: celui-ci ne doit en effet fournir qu'un début de preuve pour éveiller un soupçon de discrimination, après quoi il incombe au défendeur de prouver qu'il n'était en l'occurrence pas question de discrimination. Les plaignants peuvent se faire assister dans leur procédure par le Centre inter fédéral pour l'égalité des chances.

Malgré tous ces efforts sur le plan législatif et institutionnel, on compte très peu de condamnations pour des actes discriminatoires. Des condamnations sont uniquement prononcées lorsqu'il y a des preuves flagrantes de discrimination directe, comme dans les affaires Eurolock Feryn ou Adecco. Donc, si la discrimination est certes interdite au niveau fédéral, cette interdiction n'est pas sérieusement mise en vigueur.

IV. POURQUOI LA LÉGISLATION EXISTANTE NE SUFFIT PAS

Bien que les lois fédérales antidiscriminatoires interdisent toutes les formes possibles de discrimination, et alors que tout porte à croire que les cas de discrimination sont fréquents, ceux-ci ne débouchent quasi jamais sur une action en justice, et encore moins sur une condamnation. Comme est-ce possible?

Les actes de discrimination se produisent presque toujours dans un contexte plus ou moins privé (demande d'emploi, conversation téléphonique entre un candidat locataire et un propriétaire, échange verbal entre un portier et un client d'une discothèque, etc.). Lorsqu'un cas de discrimination se produit dans un tel contexte, la victime peut déposer plainte auprès du parquet, auprès du Centre inter fédéral pour l'égalité des chances ou auprès d'un point de contact local. Mais peu de victimes sont enclines à franchir ce pas, ne fût-ce que parce qu'elles estiment que les chances de succès (procès et condamnation) sont très limitées, dès lors qu'elles ne peuvent pas prouver la discrimination.

Lorsque la victime décide quand même de porter plainte, des problèmes se posent effectivement en matière de preuve. Il est rare en effet que l'auteur de la discrimination reconnaisse celle-ci publiquement. Et même s'il a été imprudent, il est tout à fait exceptionnel que ses actes laissent des traces utilisables sur le plan juridique. Établir la preuve d'une discrimination est donc une opération difficile. Bien souvent, seul un test de "reconstitution" de la situation permet d'étayer de manière crédible une discrimination dénoncée par la victime.

C'est uniquement dans des affaires comme celles de Feryn, Eurolock ou Adecco que l'on en arrive à

(veroordelingen op basis van de federale wetten). Allemaal zaken waar de daders sporen van hun discriminatie achtergelaten hadden. Zo had de heer Feryn, baas van het gelijknamige kantelpoortenbedrijf, openlijk op televisie verkondigd dat hij op vraag van zijn klanten geen installateurs van allochtone origine stuurde naar de huizen van de mensen. Eurolock had een interne email, waaruit bleek dat een sollicitant om racistische redenen niet in overweging genomen werd, per ongeluk naar de gedupeerde sollicitant doorgestuurd. En bij de zaak Adecco had een voormalige werknemer interne e-mails bemachtigd en als bewijsmateriaal gebruikt.

Proberen discriminatie uit te bannen, louter op basis van individuele klachten van slachtoffers werkt dus niet. Er zijn te weinig klachten, en hun waarheidsgehalte is moeilijk te bewijzen. Om een gedragsverandering teweeg te brengen is er meer nodig.

V. BEMIDDELING EN ZELFREGULERING

Wanneer het Interfederaal Gelijkekansencentrum een klacht krijgt over discriminatie, zal het altijd de voorrang geven aan discrete bemiddeling. Procederen, zelfs als er werkelijk van discriminatie sprake lijkt te zijn, bewaart het Centrum als *ultimum remedium*. Een remedie die het uiterst zelden van stal haalt voor discriminerende handelingen.

Wat zelfregulering betreft, springt de interimsector in het oog: deze startte nadat zij in diskrediet geraakt was door discriminatoire praktijken bij onder andere Adecco, Mailprofs en T-interim, een systeem van zelfregulering.

Zo ontwikkelde de grootste federatie van interim bedrijven en human resources dienstverleners Federgon, een systeem waarbij haar leden regelmatig "golven" van mystery callings te verwerken krijgen. Daarbij telefoneert een professioneel extern bedrijf leden van Federgon op met de discriminerende vraag of zij werknemers van autochtone origine willen leveren. Als een aangesloten bedrijf op die vraag ingaat, krijgt het nog een aantal controles en als ook die negatief uitvallen, wordt het probleem gesignaleerd en een verbeteringstraject

une condamnation (basée sur les lois fédérales). Dans toutes ces affaires, les auteurs avaient laissé des traces de leurs actes de discrimination. C'est ainsi que M. Feryn, chef de l'entreprise de portes basculantes qui porte son nom, avait déclaré ouvertement à la télévision qu'à la demande de ses clients, il n'envoyait pas d'installateurs d'origine allochtone chez les gens. Pour Eurolock, il s'agissait d'un courriel interne, dont il ressortait qu'une candidature n'avait pas été prise en considération pour des motifs racistes, et qui avait été envoyé par erreur au candidat lésé. Et, enfin, dans l'affaire Adecco, un ancien employé avait mis la main sur des courriels internes et les avait utilisés comme éléments de preuve.

Il est donc peine perdue de tenter d'éradiquer la discrimination purement sur la base de plaintes individuelles des victimes. Il y a trop peu de plaintes et leur bien-fondé est difficile à prouver. Pour susciter un changement de comportement, d'autres mesures sont nécessaires.

V. MÉDIATION ET AUTORÉGULATION

Lorsque le Centre interfédéral pour l'égalité des chances reçoit une plainte pour discrimination, il donnera toujours la priorité à une médiation discrète. Même lorsqu'il lui semble avoir réellement affaire à un cas de discrimination, le Centre conserve l'option de l'action en justice comme remède ultime. Un remède auquel il recourt extrêmement rarement pour des actes discriminatoires.

En matière d'autorégulation, le secteur de l'intérim s'est particulièrement distingué, puisque à la suite du discrédit dont il a fait l'objet en raison des pratiques discriminatoires épinglées notamment chez Adecco, Mailprofs et T-interim, il a mis en place un système d'autorégulation.

Federgon, la plus grande fédération des entreprises d'intérim et des prestataires de services de ressources humaines, a ainsi élaboré un système dans le cadre duquel ses membres sont régulièrement confrontés à des "vagues" d'appels mystères (*mystery calling*). Dans le cadre de ce dispositif, une entreprise professionnelle externe téléphone à des membres de Federgon en leur demandant s'ils peuvent mettre à leur disposition des travailleurs d'origine autochtone. Si une entreprise affiliée à Federgon accepte cette demande, elle fait encore

uitgewerkt. Pas als het bedrijf volhardt in de boosheid, kan het zijn kwaliteitslabel van Federgon kwijtraken.²

Het is zeer goed mogelijk dat dergelijk stelsel positieve effecten sorteert op het vlak van antidiscriminatie en gelijke behandeling, maar bij gebrek aan transparantie van de testresultaten, valt daarover weinig te zeggen.

Hoe zinvol al deze initiatieven ook zijn, en hoe zeer zij het ook verdienen om voortgezet te worden, het is niet genoeg. Sensibilisering en zelfregulering zijn lovenswaardig, maar te vrijblijvend.

Het is noodzakelijk dat we een stap verder gaan, dat we de antidiscriminatieregels die we met het Belgische Parlement stemden ook handhaven.

VI. WAT ZIJN PRAKTIJKTESTEN NIET?

De praktijktest is controversieel, en roept sterke weerstanden op. Veel van die weerstand kan allicht eenvoudig weggenomen worden, door enkele clichés en misverstanden over de praktijktesten de wereld uit te helpen.

1. Praktijkteksten zijn geen uitlokking

Een eerste misverstand is dat de praktijktest een manier zou zijn om discriminatie te provoceren of uit te lokken. Het zou gaan om een techniek om ondernemingen of verhuurders in de val te lokken. Dat is niet het geval.

De praktijktest dient om het bestaan of net de aanwezigheid van discriminerend gedrag vast te stellen. Praktijktesten registreren alleen wat al voorhanden is, zij creëren niets nieuws. Zij observeren alleen wat gewoonlijk gebeurt in eenzelfde situatie. Een praktijktest is dan ook alleen geldig als zij niemand op andere gedachten brengt, als zij niemand overhaalt om een discriminerende handeling te stellen. Zodra een testpersoon zou aandringen en zou proberen te overtuigen, is er geen sprake meer van een praktijktest. Praktijktesten lokken niet uit, zij stellen vast.

Dergelijke praktijktesten worden trouwens al gebruikt in tal van andere contexten.

² <http://www.federgon.be/fileadmin/MEDIA/pdf/federgon/kwaliteitscharter.pdf>

l'objet de quelques contrôles, et si les résultats vont dans le même sens, le problème est signalé et un plan d'amélioration est élaboré. Ce n'est que si l'entreprise persiste dans l'erreur qu'elle peut perdre le label de qualité délivré par Federgon.²

Il est tout à fait possible qu'un tel système produise des effets positifs sur le plan de la lutte contre la discrimination et de la promotion de l'égalité de traitement, mais vu le manque de transparence des résultats de ces tests, on ne peut pas en dire grand-chose.

Ces initiatives, même si elles sont pertinentes et méritent d'être poursuivies, sont insuffisantes. La sensibilisation et l'autorégulation sont des pistes louables, mais trop peu contraignantes.

Il est nécessaire de faire un pas supplémentaire, de sorte que nous puissions faire respecter les lois antidiscrimination que nous avons votées au Parlement belge.

VI. CE QUE LES TESTS DE SITUATION NE SONT PAS

Les tests de situation sont controversés et suscitent de fortes réticences. Bon nombre de ces réticences peuvent sans doute être aisément levées en faisant un sort à un certain nombre de clichés et de malentendus à leur sujet.

1. Les tests de situation ne constituent pas une provocation

Selon un premier malentendu, le test de situation serait une manière de provoquer ou de susciter la discrimination. Il s'agirait d'une technique destinée à piéger des entreprises ou des bailleurs. Tel n'est pas le cas.

Le test de situation sert à constater l'existence ou précisément l'absence de comportement discriminatoire. Les tests de situation ne font qu'enregistrer ce qui existe déjà, ils ne créent rien de nouveau. Ils observent seulement ce qui se passe habituellement dans une même situation. Un test de situation n'est dès lors valable que s'il ne fait changer personne d'avis, s'il ne pousse personne à poser un acte discriminatoire. Dès qu'un testeur insiste et tente de convaincre, il n'est plus question de test de situation. Les tests de situation ne provoquent pas, ils constatent.

De tels tests de situation sont d'ailleurs déjà utilisés dans de nombreux autres contextes.

² <http://www.federgon.be/fileadmin/MEDIA/pdf-fr/federgon/10915-FR-V4-kwaliteitscharter.pdf>

Zo organiseert de nationale loterij *mystery shoppings* bij haar verkooppunten om na te gaan of niet verkocht wordt aan minderjarigen. Daarbij worden minderjarige testers ingezet die vragen om loterijproducten te mogen kopen. Als bij een controleactie blijkt dat sommige verkooppunten aan minderjarigen verkopen, ondanks de contractuele verplichting dit niet te doen, kunnen sancties opgelegd worden. Die zijn voorzien in de overeenkomst die elk verkooppunt met de Nationale Loterij sluit.

Ook in de financiële sector bestaat de mogelijkheid van *mystery shopping*. De Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten of FSMA, die naast de Nationale Bank van België (NBB) toezicht houdt op de Belgische financiële sector, mag bij gratie van de wet 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) van 30 juli 2013 als bijkomende controlemethode de techniek van "*mystery shopping*" gebruiken. In dat verband koos de FSMA een externe partner om in 2014 een pilootproject in gang te zetten.

Mystery Shopping wordt in de artikel 55 en 56 van de wet van 30 juli 2013 in volgende termen gedefinieerd. Termen waar trouwens de afdeling wetgeving van de Raad van State geen problemen over maakte:

"Voor de uitoefening van haar toezicht op de naleving van de regels bedoeld in artikel 45, § 1, eerste lid, 3°, en § 2, kan de FSMA de ondernemingen en personen bedoeld in artikel 45, § 1, eerste lid, 2° en 3°, alsook hun effectieve leiders en werknemers, de zelfstandige agenten die voor hen optreden en de medewerkers van die laatste, laten benaderen door haar personeelsleden of door daartoe door de FSMA aangestelde derden die zich voordoen als cliënten of potentiële cliënten, zonder dat zij hun hoedanigheid van personeelslid van de FSMA of van door de FSMA aangestelde derde moeten meedelen en zonder dat zij moeten meedelen dat de bij die gelegenheden verkregen informatie door de FSMA kan worden aangewend voor de uitoefening van haar toezicht.

In het kader van de haar in artikel 45, § 1, eerste lid, 5°, toegewezen opdracht kan de FSMA de bevoegdheid vermeld in het eerste lid ook uitoefenen ten aanzien van degenen die de betrokken verrichting of activiteit uitoefenen of van wie wordt vermoed dat ze die verrichting of activiteit uitoefenen en hun medewerkers.

Op advies van de FSMA kan de Koning de bevoegdheid van de FSMA vermeld in het eerste lid uitbreiden

C'est ainsi que la Loterie nationale organise des *mystery shoppings* (achats mystères) dans ses points de vente pour vérifier qu'ils ne vendent pas à des mineurs. Dans ce cadre, elle envoie des testeurs mineurs qui demandent à pouvoir acheter des produits de loterie. S'il s'avère, lors d'une action de contrôle, que certains points de vente vendent à des mineurs, malgré l'interdiction contractuelle, des sanctions peuvent être infligées. Ces sanctions sont prévues dans le contrat que chaque point de vente conclut avec la Loterie nationale.

La possibilité de *mystery shopping* existe également dans le secteur financier. L'Autorité des services et marchés financiers (FSMA), qui assure la surveillance du secteur financier belge aux côtés de la Banque nationale de Belgique (BNB), peut recourir à la technique de *mystery shopping* comme méthode supplémentaire de contrôle en vertu de 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). À cet égard, la FSMA a choisi un partenaire externe pour mettre sur pied un projet pilote en 2014.

Les articles 55 et 56 de la loi du 30 juillet 2013 définissent le *mystery shopping* dans les termes suivants, des termes qui n'ont d'ailleurs pas posé problème à la section législation du Conseil d'État:

"Pour exercer son contrôle du respect des règles visées à l'article 45, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 3°, et § 2, la FSMA peut charger des membres de son personnel ou des tiers mandatés par ses soins de se rendre auprès des entreprises ou des personnes visées à l'article 45, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2° et 3°, ainsi qu'auprès de leurs dirigeants effectifs et employés, des agents indépendants agissant pour leur compte et des collaborateurs de ces derniers, en se présentant comme des clients ou clients potentiels, sans devoir dévoiler leur qualité de membre du personnel de la FSMA ou de tiers mandaté par celle-ci et sans devoir préciser que les informations obtenues lors de cette visite pourront être utilisées par la FSMA aux fins de l'exercice de son contrôle.

Dans le cadre de la mission qui lui a été confiée par l'article 45, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 5°, la FSMA peut également exercer le pouvoir visé à l'alinéa 1^{er} à l'égard des personnes qui effectuent les opérations ou exercent les activités concernées ou qui sont soupçonnées d'effectuer ces opérations ou d'exercer ces activités, ainsi qu'à l'égard de leurs collaborateurs.

Le Roi, sur avis de la FSMA, peut étendre l'exercice du pouvoir de la FSMA visé à l'alinéa 1^{er} au contrôle

tot het toezicht op de naleving van de andere regels die Hij daartoe aanduidt, voor zover het gaat om regels die moeten worden toegepast in de rechtstreekse relatie met de cliënten of potentiële cliënten en waarop de FSMA toeziet. “.

De techniek van “*mystery shopping*” impliceert dat “*mystery shoppers*” van financiële producten zich voordoen als echte cliënten, zonder dat zij daarbij bekend hoeven te maken dat zij voor de FSMA werken, of dat de informatie die vergaard worden door de FSMA tegen hen kan worden gebruikt. De Nederlands, Franse en Engelse financiële toezichthouders passen deze controlemethode trouwens ook toe.

Ook particuliere bedrijven en sectoren zetten om kwaliteitsnormen te bewaken *mystery shoppers* in. Zij doen daarvoor meestal een beroep op externe ondernemingen die gespecialiseerd zijn in deze vorm van praktijktesten. De expertise van deze externe bedrijven waarborgt dat de testen verlopen op een neutrale en betrouwbare wijze.

2. **Praktijktesten zijn geen spionage**

Een praktijktest gebeurt steeds met respect voor de privacy van de persoon die getest wordt. De tests beperken zich tot de vraag of een geteste persoon discrimineert tijdens een aantal in het decreet of de wet aangeduide situaties, zoals sollicitaties, het verhuren van woningen of het betreden van uitgaansgelegenheden. Zij brengt nooit private geheimen van werkgevers of handelaars die zich buiten die wettelijk geïdentificeerde sfeer bevinden aan het licht.

3. **Praktijktesten zijn geen strafrechtelijk bewijsmiddel**

Niet alleen wordt vaak gezegd dat praktijktesten een vorm van uitlokking zijn, meestal wordt daar aan toegevoegd dat zij *misdriften* uitlokken. Dat is onjuist. De praktijktesten zoals deze hier voorgesteld worden zijn een middel om in een *civielrechtelijke* discriminatiezaak een vermoeden van discriminatie op te wekken.

De praktijktest is dus een techniek voor de vaststelling van gedragingen die een burgerrechtelijk gevolg kunnen krijgen in een rechtszaak. Met de uitlokking van *misdriften* heeft de praktijktest niets te maken.

du respect d'autres règles qu'il indique à cet effet, pour autant qu'il s'agisse de règles qui doivent être appliquées dans les relations directes avec les clients ou clients potentiels et au respect desquelles la FSMA est chargée de veiller.”.

La technique de “*mystery shopping*” implique que les “clients mystères” de produits financiers se présentent comme de vrais clients, sans devoir préciser à cette occasion qu'ils travaillent pour la FSMA, ou que les informations obtenues pourront être utilisées à charge par la FSMA. Les autorités néerlandaise, française et anglaise de surveillance financière appliquent d'ailleurs également ces méthodes de contrôle.

Des entreprises et des secteurs particuliers utilisent également des clients mystères pour surveiller le respect des normes de qualité. À cet effet, ils font généralement appel à des entreprises externes spécialisées dans ce type de tests de situation. L'expertise de ces entreprises externes garantit que les tests se déroulent de manière neutre et fiable.

2. **Les tests de situation ne sont pas de l'espionnage**

Un test de situation a toujours lieu dans le respect de la vie privée de la personne testée. Les tests se limitent à la question de savoir si la personne testée pratique la discrimination dans une série de situations désignées dans le décret ou la loi, comme les procédures de recrutement, la location de logements ou l'accès à des lieux de sortie. Ils ne révèlent jamais de secrets privés d'employeurs ou de commerçants qui sont extérieurs à ces situations identifiées par la loi.

3. **Les tests de situation ne constituent pas un mode de preuve au niveau pénal**

Non seulement, on entend souvent dire que les tests de situation constituent une forme de provocation, mais aussi, la plupart du temps, qu'ils sont une provocation à commettre des *infractions*. C'est faux. Les tests de situation tels que proposés en l'occurrence constituent un moyen de faire naître une présomption de discrimination dans une affaire *civile* de discrimination.

Le test de situation est donc une technique permettant de constater des comportements pouvant avoir une conséquence civile dans une procédure judiciaire. Le test de situation n'a rien à voir avec la provocation d'infractions.

4. Praktijktesten leiden niet altijd tot een veroordeling

Praktijktesten hebben als enige bedoeling bij te dragen tot de waarheid met betrekking tot de aanwezigheid of afwezigheid discriminatie. Uit een test kan perfect blijken dat een discriminatie niet voorhanden is.

5. Positieve praktijktesten zijn niet altijd een doorslaggevend bewijs

Als een praktijktest discriminatie lijkt aan te tonen, is de rechtszaak voor de eisende partij nog niet gewonnen. De rechter kan uit een praktijktest een vermoeden van discriminatie afleiden, hij is daartoe niet verplicht. De geteste persoon krijgt krachtens de wet steeds de mogelijkheid om dat vermoeden te weerleggen.

6. Niet iedereen kan een (geloofwaardige) praktijktest uitvoeren

Een praktijktest heeft alleen juridische waarde als hij uitgevoerd wordt door grondig geselecteerde en opgeleide testpersonen die geen enkele band hebben met het slachtoffer. Bovendien moet zij gebeuren onder professioneel toezicht en met respect voor een aantal procedureregels en kwaliteitseisen.

VII. WAT ZIJN PRAKTIJKTESTEN WEL?

1. Algemeen

Praktijktesten werden ontwikkeld in het sociaal wetenschappelijk universitair onderzoek. Zij strekten ertoe om discriminerend gedrag empirisch te kunnen vaststellen. Hun bedoeling was om discriminerende gedragspatronen in bepaalde sectoren in kaart te brengen. Het was een *tool* om betrouwbare informatie te verzamelen over het fenomeen discriminatie.

Op den duur werden praktijktests ook gebruikt in een gerechtelijke context – om geloofwaardig bewijs van discriminatie te leveren aan rechters.

Praktijktests bestaan klassiek uit twee groepen: een groep met een door de wet beschermd kenmerk zoals etnische afkomst of geslacht en een groep zonder datzelfde kenmerk. De beide groepen worden zo *gematcht* dat de proefpersonen zo goed als identieke relevante eigenschappen hebben – afgezien van het beschermde kenmerk. Zo hebben dus bijvoorbeeld dezelfde professionele kwalificaties, dezelfde haardracht, houding,

4. Les tests de situation ne donnent pas toujours lieu à une condamnation

Les tests de situation ont pour unique objectif de contribuer à la recherche de la vérité en ce qui concerne l'existence ou l'absence d'une discrimination. Un test peut parfaitement révéler qu'il n'y a aucune discrimination.

5. Les tests de situation positifs ne constituent pas toujours une preuve décisive

Si un test de situation semble indiquer l'existence d'une discrimination, l'affaire n'est pas encore gagnée pour la partie demanderesse. Le juge peut inférer du test une présomption de discrimination, mais il n'y est pas obligé. En vertu de la loi, la personne testée a toujours la possibilité de renverser cette présomption.

6. Tout le monde ne peut pas effectuer un test de situation (crédible)

Un test de situation n'a de valeur juridique que lorsqu'il est effectué par des testeurs qualifiés ayant fait l'objet d'une sélection rigoureuse et n'ayant aucun lien avec la victime. Ces tests doivent en outre être réalisés sous surveillance professionnelle et dans le respect d'une série de règles de procédure et d'exigences qualitatives.

VII. QUE SONT LES TESTS DE SITUATION?

1. Généralités

Les tests de situation ont été développés dans le cadre de la recherche universitaire en sciences sociales. Ils visent à pouvoir constater de manière empirique des comportements discriminatoires. Leur objectif était de cartographier les schémas comportementaux discriminatoires dans certains secteurs. Il s'agissait d'un outil permettant de recueillir des informations fiables sur le phénomène de la discrimination.

À la longue, les tests de situation ont également été utilisés dans un contexte juridique – pour pouvoir fournir à des juges des preuves crédibles de discrimination.

Les tests de situation se composent classiquement de deux groupes: un groupe disposant d'une caractéristique protégée par la loi, comme l'origine ethnique ou le sexe, et un groupe n'ayant pas cette caractéristique. Les deux groupes sont constitués de telle manière que les testeurs ont des propriétés pertinentes quasiment identiques, à l'exception de la caractéristique protégée. Ils ont donc les mêmes qualifications professionnelles, la

kleren, schoenen. De testpersonen hebben ook geen enkele band met eventuele klagers of verweerders. Zij hebben geen enkel persoonlijk belang bij een vaststelling van discriminatie of juist van de afwezigheid daarvan. Zij hebben geen strafrechtelijk verleden en hebben de intellectuele en emotionele capaciteiten om neutrale en objectieve vaststellingen van feiten te doen, en om deze te rapporteren.

Door de leden van beide groepen afzonderlijk van elkaar in een praktijksituatie te brengen (bijvoorbeeld een sollicitatie of poging een huurwoning te bemachtigen), kan de “testleider” een beeld krijgen van de al dan niet discriminatoire wijze waarop mensen in dergelijke situatie behandeld worden. Als hij de testen vaak genoeg herhaald, zal hij beschikken over statistisch relevant materiaal.

Er bestaan niet alleen fysieke praktijktesten, maar ook telefonische, digitale of schriftelijke varianten. De vorm waarin hij gebeurt, maakt geen wezenlijk verschil uit. Telkens wordt een echte praktijksituatie minutieus geïmiteerd om het gedrag van de geteste persoon te kunnen registreren. *Mystery shopping, mystery calling* of *mystery e-mailing* zijn dus allemaal praktijktesten in de ruime zin van het woord.

2. Amateuristische versus systematische testen praktijktesten

Omdat de federale antidiscriminatie wetten de praktijktest niet uitdrukkelijk vermeldt en regelt als mogelijk middel om een vermoeden van discriminatie op te wekken, moeten gedupeerden vaak hun toevlucht nemen tot geïmproviseerde praktijktesten.

Zo gebeurt het regelmatig dat personen van allochtone origine die zich gediscrimineerd voelen de vermeende dader (bijvoorbeeld een verhuurder die beweert dat een appartement al verhuurd) “testen” door een autochtone kennis of vriend op hem af te sturen. Krijgt de autochtone “testpersoon” wel een afspraak, dan lijkt discriminatie vast te staan.

Maar voor de wetenschap of voor het gerecht hebben dergelijke amateuristisch uitgevoerde testen weinig geloofwaardigheid of bewijswaarde. Ook de aanwezigheid van een gerechtsdeurwaarder of van mensenrechtenorganisatie bij een test betekent niet noodzakelijk dat de rechter de discriminatie bewezen acht. Vaak is hun aanwezigheid bovendien wettelijk of praktisch niet mogelijk. Om kort te gaan: slachtoffers van discriminerende handelingen ontberen onder het

même coiffure, la même attitude, les mêmes vêtements et les mêmes chaussures. Les testeurs n’ont pas non plus de lien avec les plaignants ni avec les défendeurs éventuels. Ils n’ont aucun intérêt personnel à constater une discrimination ou l’absence de discrimination. Ils n’ont aucun antécédent judiciaire et ont les capacités intellectuelles et émotionnelles nécessaires pour constater des faits en toute neutralité et objectivité, et pour en faire rapport.

En mettant les membres des deux groupes en situation séparément (par exemple, une candidature ou une tentative de location d’un logement), le “chef du test” pourra déterminer si les personnes sont ou non traitées de manière discriminatoire dans ce genre de situation. Si les tests effectués sont suffisamment nombreux, il pourra disposer de données statistiques pertinentes.

Il existe non seulement des tests de situation physiques, mais aussi des variantes téléphoniques, numériques ou écrites. La forme du test ne revêt pas une importance essentielle. Une situation pratique réelle est à chaque fois minutieusement imitée afin de pouvoir enregistrer le comportement de la personne testée. Aussi, le *mystery shopping, mystery calling* ou *mystery e-mailing* sont-ils autant de tests de situation au sens large du terme.

2. Tests de situation relevant de l’amateurisme contre tests de situation systématiques

Dès lors que les lois antidiscrimination fédérales ne citent pas et ne règlent pas explicitement les tests de situation comme méthode permettant de suggérer l’existence d’une discrimination, les personnes lésées sont souvent contraintes de recourir à des tests de situation improvisés.

C’est ainsi que des personnes d’origine allochtone qui se sentent discriminées “testent” régulièrement l’auteur présumé (par exemple, un propriétaire qui affirme qu’un appartement est déjà loué) en lui adressant une connaissance ou un ami autochtone. Si le “testeur” autochtone obtient un rendez-vous, la discrimination semble établie.

Sous l’angle scientifique ou judiciaire, de tels tests non professionnels n’ont cependant guère de crédibilité ou de force probante. La présence d’un huissier de justice ou d’une organisation de défense des droits de l’homme lors d’un test ne garantira pas non plus nécessairement que le juge estimera que la discrimination est prouvée. Souvent d’ailleurs, leur présence n’est pas possible sur le plan légal ou pratique. Bref, en vertu du droit actuel, les victimes de traitements discriminatoires

huidige recht een doeltreffend en rechtszeker middel om discriminatie aan te tonen.

Dergelijke wilde of amateuristische testen gebeuren meestal op initiatief van een concreet slachtoffer, zonder nauwgezet vastgelegd scenario, zonder garanties voor de privacy, zonder opgeleide testpersonen, zonder testleider en zonder transparantie. De op die manier gedane vaststellingen kunnen een begin van bewijs vormen, maar hebben niet veel meer waarde dan een doodgewone "bewering". Een rechter zal niet geneigd zijn dit te aanvaarden, sceptici zullen niet overtuigd zijn.

Zelfs goed uitgevoerde testen, zoals die van het Minderhedenforum, ontberen de strenge methode en de nodige openheid om echt betrouwbaar te zijn.

Het enige wat echt zin heeft, zijn systematische en volledig transparant uitgevoerde testen. Testen die voldoen aan een aantal voorwaarden van geloofwaardigheid en methodische gestrengheid

3. Drie typen Methodische praktijktesten

i. Wetenschappelijke praktijktesten

Methodisch uitgevoerde praktijktesten kunnen op verschillende manieren ingezet worden, met heel andere doelen.

Een eerste mogelijke manier heeft alleen als doel om de aanwezigheid (of afwezigheid) van discriminatie op een bepaalde grond in een bepaalde sector en een bepaalde regio in kaart te brengen. Zo bijvoorbeeld het onderzoek van de Universiteit Gent naar de aanwezigheid van discriminatie op grond van etnisch-culturele achtergrond, leeftijd en handicap op de verhuurmarkt in Gent.

Dergelijk onderzoek aan de hand van praktijktesten (in casu een soort van *mystery shopping*) heeft alleen als doel om gedragspatronen aan het licht te brengen, ze te observeren en te registeren. Haar doel is informatief. Deze *wetenschappelijke praktijktesten* kunnen een patroon van discriminatie blootleggen in een sector. Dat heeft een aantal voordelen.

Zo weet de sector dat zij een probleem heeft, en kan zij daar zelf iets aan doen. Sectororganisaties kunnen bijvoorbeeld hun leden sensibiliseren, hen informeren over de wettelijke problemen van discriminatie en over de voordelen van diversiteit. Zij kunnen ook een systeem van zelfregulering invoeren, zoals bijvoorbeeld Federgon deed.

ne disposent pas d'une méthode efficace et juridiquement sûre pour établir la discrimination.

Ce type de test sauvage ou non professionnel est généralement mené à l'initiative d'une victime concrète, sans scénario précis, sans garantie de respect de la vie privée, sans testeurs formés, sans testeur de référence et sans transparence. Si les constats ainsi obtenus peuvent constituer un début de preuve, ils n'ont guère plus de valeur qu'une simple "allégation". Un juge ne sera pas enclin à l'accepter et les sceptiques ne seront pas convaincus.

Même des tests exécutés dans les formes, comme ceux menés par le forum des minorités, ne possèdent pas la rigueur ni l'ouverture nécessaires pour être réellement fiables.

Les seuls qui ont vraiment du sens sont les tests menés systématiquement et en toute transparence, des tests qui répondent à un certain nombre de conditions de crédibilité et de rigueur méthodique.

3. Trois types de tests de situation méthodiques.

i. Les tests de situation scientifiques

Les tests de situation exécutés méthodiquement peuvent être menés de différentes manières, en fonction de leur finalité.

Une première piste n'a d'autre but que d'identifier l'existence (ou l'absence) d'une discrimination basée sur un motif déterminé, dans un secteur et une région donnés, telle que l'enquête menée par l'Université de Gand pour établir l'existence, sur le marché locatif gantois, d'une discrimination basée sur l'origine ethno-culturelle, l'âge et le handicap.

Pareille enquête menée au moyen des tests de situation (en l'espèce, une sorte de *mystery shopping*) n'a d'autre but que de révéler des comportements, de les observer et de les consigner. La finalité est informative. Ces *tests de situation scientifiques* peuvent mettre au jour un comportement discriminatoire dans un secteur. Il présente plusieurs avantages.

Le secteur sait ainsi qu'il y a un problème, et il peut lui-même tenter d'y remédier. Les organisations sectorielles peuvent par exemple sensibiliser leurs membres, les informer des problèmes légaux liés à la discrimination et des avantages de la diversité. Elles peuvent aussi instaurer un système d'autorégulation, comme l'a par exemple fait Federgon.

Een tweede voordeel van wetenschappelijke praktijktesten is dat, als er in een sector systematische discriminatie vastgesteld wordt, de overheid gealarmeerd is. Een zorgvuldig uitgevoerde universitaire studie van praktijktesten biedt zeer geloofwaardige informatie om gericht beleid te voeren. Als uit het onderzoek bijvoorbeeld blijkt dat mensen met een vreemd klinkende naam of een handicap vaak te horen krijgen dat in een bepaalde sector een baan al vergeven is of een woning al verhuurd, terwijl een persoon met een Belgische naam of zonder beperking wel uitgenodigd wordt, dan weet de overheid dat er in die sector iets aan de hand is. Discriminatie inspecties zijn daar aan de orde.

ii. *Praktijktesten door inspectiediensten*

Op tal van beleidsdomeinen, heeft de overheid inspectiediensten ingesteld om de naleving van normen te controleren. Denk bijvoorbeeld aan de sociale inspectie (die toeziet op de naleving van sociale normen), de gezondheidsinspectie (die toeziet op de naleving van gezondheidsnormen), de financiële en economische inspectie (die toeziet op de naleving van financiële en economische normen) en de milieu-inspectie (die toeziet op de naleving van milieunormen).

Op die gebieden wacht de overheid niet op individuele klachten van mensen die gedupeerd zijn door een schending van de wet en bereid zijn op die reden naar een rechter te stappen. De overheid gaat proactief, zonder klacht of concrete aanleiding na of burgers en bedrijven de wetten wel naleven. In geval de inspectiediensten een wetsovertreding vaststellen kunnen zij een PV opstellen dat de basis kan vormen voor een administratieve of gerechtelijke sanctie.

Inspectiediensten kunnen de wettelijke bevoegdheid krijgen om zichzelf niet kenbaar hoeven te maken tijdens een controle. Zoals het geval is met de hoger aangehaalde FSMA, dankzij de wet van 30 juli 2013. Inspectiediensten kunnen dus de bevoegdheid krijgen om praktijktesten uit te voeren ter controle van de naleving van normen. Zij hoeven die testen trouwens niet door de eigen inspecteurs laten uitvoeren, zij kunnen hiervoor ook gespecialiseerde private partners voor inschakelen.

iii. *Praktijktesten als bewijsmiddel in rechtszaken*

Praktijktesten kunnen nog op een derde manier gebruikt worden. Om het waarheidsgehalte van een individuele klacht over discriminatie te onderzoeken. Dat wil

Un second avantage des tests de situation scientifiques est qu'ils permettent d'alarmer les autorités lorsqu'une discrimination systématique est constatée dans un certain secteur. Une étude universitaire minutieuse de tests de situation permet d'obtenir des informations très crédibles en vue de mener une politique ciblée. Si, par exemple, il ressort de l'enquête que les personnes ayant un nom à consonance étrangère ou souffrant d'un handicap s'entendent souvent dire, dans un certain secteur, qu'un emploi ou un logement a déjà été attribué, alors qu'une personne ayant un nom belge ou ne souffrant pas d'un handicap est, elle, invitée à se présenter, les autorités savent qu'il y a un problème dans ce secteur et que des inspections en matière de discrimination s'imposent.

ii. *Les tests de situation pratiqués par des services d'inspection*

Dans de nombreux domaines politiques, les autorités ont mis sur pied des services d'inspection en vue de contrôler le respect de normes. Songeons par exemple à l'inspection sociale (qui contrôle le respect des normes sociales), à l'inspection de l'hygiène (qui contrôle le respect des normes sanitaires), à l'inspection financière et économique (qui contrôle le respect des normes financières et économiques) et à l'inspection de l'environnement (qui contrôle le respect des normes environnementales).

Dans ces domaines, les autorités n'attendent pas de recevoir des plaintes individuelles de personnes lésées à la suite d'une violation de la loi et prêtes à porter leur cause devant le juge. Les autorités vérifient de manière proactive, sans qu'il y ait eu plainte ou motif concret, si les citoyens et les entreprises respectent les lois. Si les services d'inspection constatent une violation de la loi, ils peuvent rédiger un procès-verbal qui pourra constituer la base d'une sanction administrative ou judiciaire.

Les services d'inspection peuvent être légalement habilités à ne pas devoir se faire connaître durant un contrôle, comme le prévoit la loi du 30 juillet 2013 pour la FSMA susvisée. Les services d'inspection peuvent donc être habilités à effectuer des tests de situation pour contrôler le respect de certaines normes. Ils ne sont d'ailleurs pas obligés de faire réaliser ces tests par leurs propres inspecteurs, ils peuvent aussi faire appel à des partenaires privés spécialisés.

iii. *Les tests de situation comme preuve en justice*

Les tests de situation peuvent encore être utilisés d'une troisième manière, pour examiner – confirmer ou invalider – la véracité d'une plainte individuelle pour

zeggen: te bevestigen of te ontcrachten. Als een klager meent gediscrimineerd te zijn, en het is mogelijk om de situatie “na te spelen” door middel van een praktijktest (dat kan lang niet altijd – denk bijvoorbeeld aan een promotie in een bedrijf), dan zou een team van daartoe opgeleide testers dat kunnen doen.

Als een klacht door de praktijktest(en) bevestigd wordt, vormt deze een sterk bewijsmiddel in een discriminatierechtelijke rechtszaak. En zal de rechter geneigd en genoodzaakt zijn een vermoeden van discriminatie te aanvaarden en de bewijslast te verschuiven naar de mogelijke dader. Als bijvoorbeeld een testpersoon met een vreemde naam drie keer na elkaar te horen krijgt dat een woning verhuurd is terwijl een Vlaamse kandidaat huurder de tegenovergestelde boodschap krijgt, is er sprake van een sterk bewijsmiddel ter ondersteuning van de discriminatieklacht van de eiser.

VIII. GETRAPTE AANPAK VAN DISCRIMINATIE

Hoe komen we nu in België tot een discriminatieverbod dat meer is dan dode letter? Hoe zorgen we ervoor dat het discriminatieverbod een norm wordt die leeft? Een norm die het gedrag van mensen stuurt in de goede richting: die van gelijke behandeling.

Omdat discriminatie meestal onder de radar blijft en onbewijsbaar is op basis van individuele klachten, speelt praktijktest een grote rol in de oplossing. Daarbij is het essentieel dat we de praktijktesten getrapd inzetten. Een getrapte aanpak die het mogelijk maakt om discriminatie sector per sector aan het licht te brengen, om de problematische sectoren te inspecteren en om individuele klachten te controleren en desgevallend te honoreren.

Om daar te geraken, moeten we eerst en vooral erkennen dat discriminatie een buitengewoon complex verschijnsel is, dat je het niet zomaar oplost met een wet met klachtenrecht en een centrum voor discriminatiebestrijding.

Er is meer nodig. We moeten alle losse elementen die vandaag al aanwezig zijn op een originele en effectieve manier met elkaar verbinden. Dit betekent dat we een drietrapsbeleid moeten voeren.

discrimination. Si un plaignant estime avoir été discriminé et qu’il est possible de faire “rejouer” la scène par un test de situation (c’est loin d’être toujours le cas, il suffit de songer à une promotion au sein d’une entreprise), une équipe de testeurs qualifiés pourrait le faire.

Si une plainte est confirmée par un test de situation, celui-ci constitue une preuve solide dans une procédure en discrimination. Et le juge sera nécessairement enclin à admettre une présomption de discrimination et à transférer la charge de la preuve à l’auteur potentiel. Si, par exemple, un bailleur répond trois fois de suite à un testeur ayant un nom de famille étranger qu’un logement est loué, alors qu’il affirme l’inverse à un candidat locataire flamand, on dispose d’une preuve solide à l’appui de la plainte en discrimination du demandeur.

VIII. APPROCHE ÉCHELONNÉE DE LA DISCRIMINATION

Comment faire en sorte que l’interdiction de discrimination ne reste pas lettre morte en Belgique? Comment s’assurer que cette interdiction devienne une norme vivante? Une norme qui oriente le comportement des gens dans la bonne direction: celle de l’égalité de traitement.

Étant donné que la discrimination reste généralement dissimulée et qu’elle ne peut être prouvée sur la base de plaintes individuelles, le test de situation joue un rôle important dans la recherche d’une solution. À cet égard, il est essentiel de recourir aux tests de situation de manière progressive, selon une approche par paliers qui permette de détecter la discrimination secteur par secteur, d’inspecter les secteurs problématiques et de contrôler et, le cas échéant, de prendre en considération les plaintes individuelles.

Pour y parvenir, nous devons avant tout reconnaître que la discrimination est un phénomène extrêmement complexe, qui ne se résout pas simplement par une loi instaurant un droit de plainte et par la mise en place d’un centre de lutte contre la discrimination.

Cela ne suffit pas. Nous devons relier de manière originale et efficace tous les éléments isolés qui existent déjà actuellement. Cela signifie que nous devons mener une politique à trois niveaux.

1. Discriminatie wetenschappelijk in kaart brengen

i. Onderzoek stimuleren

Een eerste taak van de federale overheid, is om wetenschappelijke studies te bestellen, te financieren of te stimuleren die via praktijktesten in kaart brengen hoe het met gelijke behandeling staat in de sectoren waarvoor zij zelf bevoegd is. Het is de opdracht van instellingen als zoals het Interfederaal Gelijkekansencentrum, maar ook van de Belgische regering.

Bedoeling daarbij is niet om bedrijven of burgers te vizeren, om hen te vervolgen of aan de schandpaal te nagelen. Wel is het de bedoeling om per sector een beeld te krijgen van de situatie. Is er discriminatie? Op welke gronden? In welke mate?

Weten is meten. En alleen wie weet kan goed beleid voeren. Dat is nergens méér waar dan in de sector van gelijke behandeling en anti-discriminatie.

ii. Vrijwillige protocollen sluiten met verdachte sectoren

De Belgische overheid kan met de resultaten van die wetenschappelijke studies in de hand al aan de slag gaan. Zij kan bijvoorbeeld met taxibedrijven, uitgaansgelegenheden, bepaalde werkgeversgroepen, of de interim-sector – binnen de grenzen van de federale bevoegdheden – een protocol sluiten. Een vrijwillige overeenkomst, waarin de sector verbintenissen opneemt om discriminatie te bestrijden door een vorm van zelfregulering en controle. Het protocol kan ook de overheid het recht geven toezicht uit te oefenen op dat interne mechanisme.

2. Inspectie naleving antidiscriminatie wetten

Gebruik makend van het wetenschappelijke onderzoek dat via praktijktesten discriminatie in bepaalde sectoren blootlegt (of weerlegt), kunnen de federale inspectiediensten beslissen of zij intensief zullen inspecteren op de naleving van het de antidiscriminatie wetten.

Om dat mogelijk te maken, moeten het uitvoeren van praktijktesten uitdrukkelijk opgenomen worden als legitieme techniek voor de inspectie om de naleving van de antidiscriminatie wetten te inspecteren. Zo moet:

1. Analyser la discrimination de manière scientifique

i. Stimuler la recherche

La première tâche de l'autorité fédérale est de commander, financer ou stimuler des études scientifiques qui analysent, par le biais de tests de situation, dans quelle mesure l'égalité de traitement est respectée dans les secteurs qui relèvent de sa propre compétence. Cette mission incombe à des organismes tels que le Centre interfédéral pour l'égalité des chances, mais aussi au gouvernement belge.

L'objectif à cet égard n'est pas de viser des entreprises ou des citoyens, de les poursuivre ou de les stigmatiser, mais bien d'avoir une vue de la situation par secteur. Y-a-t-il discrimination? Sur la base de quels motifs? Dans quelle mesure?

Savoir, c'est mesurer. Et seul celui qui sait peut mener une politique appropriée. Il n'existe pas de domaine dans lequel cela soit plus vrai que dans celui de l'égalité de traitement et de l'antidiscrimination.

ii. Conclure des protocoles volontaires avec des secteurs suspects

Armées des résultats de ces études scientifiques, les autorités belges peuvent déjà agir. Elles peuvent par exemple, dans les limites de leurs compétences fédérales, conclure des protocoles avec des sociétés de taxis, des établissements de loisirs, certains groupes d'employeurs ou le secteur de l'intérim. Il s'agira alors d'une convention volontaire, dans laquelle le secteur concerné prend certains engagements en vue de lutter contre la discrimination par une forme d'autorégulation et de contrôle. Le protocole peut également permettre aux autorités d'exercer un droit de contrôle sur ce mécanisme interne.

2. Contrôle du respect des lois antidiscrimination

En s'appuyant sur les études scientifiques confirmant (ou infirmant), grâce à des tests de situation, l'existence de pratiques discriminatoires dans certains secteurs, les services d'inspection fédéraux peuvent décider de l'opportunité de soumettre le respect des lois antidiscrimination à un contrôle intensif.

Pour qu'un tel contrôle soit possible, les tests de situation doivent être explicitement désignés comme technique d'inspection légitime pour contrôler le respect des lois antidiscrimination. Il faut dès lors:

— De sociaalrechtelijke inspectie bevoegdheid gemaakt worden om zich in discriminatiezaken *niet* als inspecteur kenbaar te maken, en dus om praktijktesten (met inbegrip van *mystery shopping* en *mystery calling*) uit te voeren.³

— De sociaalrechtelijke inspectie bevoegd gemaakt worden om in samenwerking met private partners praktijktesten te laten uitvoeren (naar het voorbeeld van wat gebeurd is bij de FSMA).⁴

Het interessante aan dergelijke inspecties is dat zij voortdurend kunnen gebeuren, ook zonder dat er sprake is van een individuele klacht. Alleen al het feit dat de leden van een bepaalde sector weten dat zij te allen tijde door de inspectie – of door derden die door de inspectie aangeduid zijn – gecontroleerd kunnen worden, kan een sterk voorkomend effect hebben op het gebied van discriminatie.

Bovendien heeft het inschakelen van de inspectie (of door haar aangeduide derden) het grote voordeel dat de testen gebeuren op een georganiseerde, gecontroleerde en betrouwbare wijze. Dat waarborgt dat de grondrechten van de gecontroleerde geëerbiedigd worden en dat de verzamelde informatie nuttig en bruikbaar is.

Het lijkt aangewezen dat de inspecteurs of de derden die zij aanstellen specifiek opgeleid worden voor praktijktesten in een context van discriminatie. Het Interfederaal Centrum lijkt hiervoor de best denkbare partner. Ook Gelijke Kansen Vlaanderen kan hierin een rol spelen.

De inspectie – of de derden die zij aanstelt – hebben de bevoegdheid om een officieel PV van vaststelling

— habiliter l'inspection des lois sociales à *ne pas* s'identifier en tant qu'inspecteur lorsqu'elle intervient dans des affaires de discrimination, et donc à effectuer des tests de situation (y compris de type *mystery shopping* ou *mystery calling*)³;

— habiliter l'inspection des lois sociales à faire réaliser des tests de situation en collaboration avec des partenaires privés (comme l'a fait la FSMA).⁴

L'intérêt de ces inspections est qu'elles peuvent être menées en permanence, même sans qu'il y ait une plainte individuelle. Le simple fait de savoir qu'ils peuvent être contrôlés à tout moment par l'inspection – pour par des tiers que celle-ci aura désignés – peut dissuader fortement les membres d'un secteur déterminé d'adopter des comportements discriminatoires.

Qui plus est, le recours à l'inspection (ou à des tiers désignés par elle) présente le grand avantage que les tests s'effectuent de manière organisée, contrôlée et fiable et garantit que les droits fondamentaux des personnes contrôlées seront respectés et que les informations recueillies seront utiles et exploitables.

Il semble opportun de dispenser aux inspecteurs ou aux tiers désignés par l'inspection une formation spécifique pour mener des tests de situation dans un contexte de discrimination. À cet égard, le Centre interfédéral semble s'imposer comme le partenaire *ad hoc*. *Gelijke Kansen Vlaanderen* peut également jouer un rôle à cet effet.

L'inspection – ou les tiers qu'elle désigne – sont compétents pour dresser un PV officiel de constatation, et ils

³ Voor de formulering hiervan kan inspiratie gevonden worden bij de formulering van de federale Wet 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) van 30 juli 2013:

Voor de uitoefening van haar toezicht op de naleving van de regels bedoeld in artikel 45, § 1, eerste lid, 3°, en § 2, kan de FSMA de ondernemingen en personen bedoeld in artikel 45, § 1, eerste lid, 2° en 3°, alsook hun effectieve leiders en werknemers, de zelfstandige agenten die voor hen optreden en de medewerkers van die laatste, laten benaderen door haar personeelsleden of door daartoe door de FSMA aangestelde derden die zich voordoen als cliënten of potentiële cliënten, zonder dat zij hun hoedanigheid van personeelslid van de FSMA of van door de FSMA aangestelde derde moeten meedelen en zonder dat zij moeten meedelen dat de bij die gelegenheden verkregen informatie door de FSMA kan worden aangewend voor de uitoefening van haar toezicht.

⁴ Idem, vooral de passage waar te lezen staat dat daartoe door de FSMA aangestelde derden als testers mogen optreden.

³ Pour la formulation, on pourra s'inspirer de celle de la loi fédérale 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):

Pour exercer son contrôle du respect des règles visées à l'article 45, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 3°, et § 2, la FSMA peut charger des membres de son personnel ou des tiers mandatés par ses soins de se rendre auprès des entreprises ou des personnes visées à l'article 45, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2° et 3°, ainsi qu'auprès de leurs dirigeants effectifs et employés, des agents indépendants agissant pour leur compte et des collaborateurs de ces derniers, en se présentant comme des clients ou clients potentiels, sans devoir dévoiler leur qualité de membre du personnel de la FSMA ou de tiers mandaté par celle-ci et sans devoir préciser que les informations obtenues lors de cette visite pourront être utilisées par la FSMA aux fins de l'exercice de son contrôle.

⁴ Idem, surtout le passage où l'on peut lire que des tiers désignés à cet effet par la FSMA peuvent intervenir comme testeurs.

op te maken, en zullen dat ook daadwerkelijk doen. Die PV's kunnen de basis vormen voor administratieve sancties, voor verplichte diversiteitsplannen, maar ook voor een gerechtelijke actie.

De inspectie kan immers de PV's doorspelen aan het Interfederaal Gelijkekansencentrum, bijvoorbeeld wanneer er verschillende opeenvolgende vaststellingen gedaan worden. Het Centrum is vervolgens bevoegd om ook autonoom, dus los van een individuele klager, een vordering in te stellen bij de rechtbank.

Dit stelsel van inspectie zorgt voor een niet aflatende, preventieve handhaving van het discriminatieverbod. We hoeven niet meer de individuele klachten af te wachten, dat werkt immers niet. Dat is voldoende gebleken in de afgelopen jaren.

3. Praktijktesten naar aanleiding van individuele klachten

Het is van groot belang dat met individuele klachten iets aangevangen wordt. Zij mogen niet alleen aanleiding geven tot een discrete bemiddeling. Af en toe moet het tot rechtszaken en veroordelingen kunnen komen.

Gebeurt dat, zoals vandaag, niet dan wordt het discriminatieverbod in België nooit een norm die respect afdwingt en een wens tot normconformiteit.

Individuele klachten op zich zullen echter zelden een rechter overtuigen, integendeel. Daarom is het wenselijk dat er een mogelijkheid voorzien wordt om individuele klachten via geloofwaardige en neutrale praktijktesten te laten naspelen.

Hierbij kan gebruik gemaakt worden van de opgeleide "discriminatie-inspecteurs" die aanwezig zijn in de federale inspectiediensten. Hun praktijktesten kunnen de beweerde discriminatie bevestigen, dan wel net weerleggen.

Als een klacht bevestigd wordt, is het de taak van het CGKR om het slachtoffer te steunen en begeleiden in een burgerrechtelijke discriminatieproces. Als het gaat om een principiële zaak die belangrijk is voor de rechtsontwikkeling, dan moet het CGKR de zaak desnoods op eigen initiatief voeren. Het interfederaal centrum krijgt in zijn oprichtingswet de opdracht om bij te dragen tot de rechtsontwikkeling door het instellen van rechtsvorderingen.

le feront effectivement. Ces PV peuvent servir de base à des sanctions administratives, à des plans de diversité obligatoires, mais aussi à des actions judiciaires.

En effet, l'inspection peut transmettre les PV au Centre inter fédéral pour l'égalité des chances, par exemple lorsque différents constats sont établis successivement. Le Centre est ensuite compétent pour saisir le tribunal de manière autonome, donc indépendamment d'un plaignant individuel.

Ce système d'inspection permet d'assurer de manière constante et préventive le respect de l'interdiction de discrimination. Il ne faut plus attendre les plaintes individuelles. Ce système ne fonctionne en effet pas comme on a suffisamment pu le constater au cours des dernières années.

3. Tests de situation à la suite de plaintes individuelles

Il est capital de donner suite aux plaintes individuelles. Elles ne peuvent pas seulement donner lieu à une médiation discrète, elles doivent aussi pouvoir aboutir de temps en temps à des actions en justice et à des condamnations.

Si tel n'est pas le cas, comme aujourd'hui, l'interdiction de discrimination ne deviendra jamais une norme qui impose le respect et un souhait de conformité à la norme en Belgique.

Toutefois, des plaintes individuelles en tant que telles convaincront rarement un juge, au contraire. Aussi est-il souhaitable de prévoir la possibilité de faire "rejouer" une situation dénoncée dans une plainte individuelle au moyen de tests de situations crédibles et objectifs.

À cet égard, il peut être fait appel aux "inspecteurs de discrimination" qualifiés présents dans les services d'inspections fédéraux. Leurs tests de situation peuvent confirmer ou réfuter la prétendue discrimination.

Si une plainte est confirmée, il revient au CECLR de soutenir et d'accompagner la victime dans une procédure civile en discrimination. S'il s'agit d'une question de principe qui est importante pour le développement du droit, le CECLR doit, au besoin, mener l'action en justice de sa propre initiative. La loi fondatrice du centre inter fédéral charge celui-ci de contribuer au développement du droit en introduisant des actions en justice.

Parallel aan deze praktijktesten door de inspectie kan ook het verenigingsleven een rol spelen in het “naspe- len” van een individuele klacht. Om dit geloofwaardig te doen, moeten zij een nauwgezette procedure volgen en zich laten begeleiden door een extern vertrouwensfi- guur, bijvoorbeeld een specialist uit het Centrum.

IX. VOORWAARDEN VAN METHODISCHE GESTRENGHEID VOOR PRAKTIJKTESTEN

- 1) De test verloopt volgens een draaiboek dat trans- parant is en goedgekeurd werd door het Interfederaal Gelijkkansencentrum.
- 2) De testpersonen worden steeds begeleid door een externe testbegeleider, afkomstig uit het Interfederaal Gelijkkansencentrum.
- 3) De testbegeleider ziet erop toe dat de testen wettig en volgens het draaiboek verlopen.
- 4) Alle testpersonen hebben een opleiding genoten van het Interfederaal Gelijkkansencentrum.
- 5) De testpersonen hebben geen strafblad.
- 6) De testpersonen hebben geen familiale band met het vermeende slachtoffer of de vermeende dader.
- 7) De testpersonen zijn in staat een schriftelijk verslag op te stellen van de uitgevoerde test.
- 8) De testpersonen stellen zich neutraal en ob- jectief op.
- 9) De testpersonen moedigen discriminerende han- delingen niet aan, maar creëren slechts de omstan- digheden waarbinnen een discriminerende handeling mogelijk is. Zij stellen zich passief op en beperken zich ertoe de aanwezigheid van een discriminatie vast te stellen of niet. Zij stellen geen deloyale handelingen.
- 10) De testpersonen eerbiedigen de privésfeer van de geteste persoon of organisatie.

X. DE PRAKTIJKTESTEN VOORBIJ

Onze hoop en wens is dat praktijktesten op den duur niet meer nodig zullen zijn, omdat het naleven van het gelijkebehandelingsgebod een vanzelfsprekendheid ge- worden is. Dat de norm ingang vindt en geïnternaliseerd wordt. Hooguit nog vrijwillige toetsing.

Meryame KITIR (sp.a)

Parallèlement à ces tests de situation réalisés par l’inspection, le secteur associatif peut également être mis à contribution et “rejouer” une situation dénoncée dans une plainte individuelle. Afin de le faire de manière crédible, il doit suivre une procédure rigoureuse et se faire accompagner par une personne de confiance externe, un spécialiste du Centre par exemple.

IX. CONDITIONS DE RIGUEUR MÉTHODIQUE DES TESTS DE SITUATION

- 1) Le test se déroule selon un scénario transparent qui a été approuvé par le Centre inter fédéral pour l’égalité des chances.
- 2) Les testeurs sont toujours accompagnés par un accompagnateur de test externe, provenant du Centre inter fédéral pour l’égalité des chances.
- 3) L’accompagnateur de test veille à ce que les tests se déroulent valablement et dans le respect du scénario.
- 4) Tous les testeurs ont suivi une formation au Centre inter fédéral pour l’égalité des chances.
- 5) Les testeurs n’ont pas de casier judiciaire.
- 6) Les testeurs n’ont pas de lien de parenté avec la victime présumée ou l’auteur présumé.
- 7) Les testeurs sont en mesure d’établir un rapport écrit du test effectué.
- 8) Les testeurs font preuve de neutralité et d’objectivité.
- 9) Les testeurs n’encouragent pas les actes dis- criminatoires, mais se bornent à créer les conditions dans lesquelles un acte discriminatoire est possible. Ils adoptent une attitude passive et se bornent à constater l’existence ou non d’une discrimination. Ils ne posent pas d’actes déloyaux.
- 10) Les testeurs respectent la vie privée de la per- sonne ou de l’organisation testée.

X. AU-DELÀ DES TESTS DE SITUATION

Nous exprimons l’espoir et le souhait qu’à la longue, les tests de situation ne soient plus nécessaires, le respect de l’obligation de l’égalité de traitement étant devenu une évidence. Que la norme soit acceptée et internalisée. Que le contrôle soit tout au plus volontaire.

WETSVOORSTEL

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 3

Artikel 30, § 3 van de wet van 30 juli 1981 tot bestrafing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden wordt aangevuld met een 4°, luidende:

“4° de gegevens die volgen uit praktijktesten die wettig uitgevoerd zijn door een federale inspectiedienst of door verenigingen die de bescherming van mensenrechten als maatschappelijk doel hebben. De praktijktest kan gebeuren door fysieke aanwezigheid van testpersonen, door *mystery shopping*, *mystery calling* of langs enige andere digitale of analoge weg. Een praktijktest voldoet minstens aan volgende voorwaarden:

— alle testpersonen hebben een opleiding genoten bij het Interfederaal Gelijkekansencentrum;

— zij hebben geen strafblad en geen familiale band met het vermeende slachtoffer of de vermeende dader;

— de test verloopt volgens een vast draaiboek dat openbaar is en goedgekeurd werd door het Interfederaal Gelijkekansencentrum;

— de testpersonen worden begeleid door een externe testbegeleider uit het Interfederaal Gelijkekansencentrum;

— de testbegeleider ziet erop toe dat de testen verlopen met respect voor het draaiboek en het recht op privacy;

— de testpersonen stellen zich neutraal en objectief op. Zij scheppen slechts de omstandigheden waarbinnen een gedraging gesteld kan worden, en registreren die gedragingen;

— de testpersonen lokken geen discriminerende handelingen uit. Zij stellen geen andere deloyale handelingen;

— de testpersonen eerbiedigen op elke ogenblik de privésfeer van de geteste persoon of organisatie. Zij maken schriftelijk verslag van de test.”

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2

L'article 28, § 3, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination est complété par un 4° rédigé comme suit:

“4° les données résultant de tests de situation valablement effectués par un service d'inspection fédéral ou par des associations ayant pour objet social la sauvegarde des droits de l'homme. Le test de situation peut être réalisé par la présence physique de testeurs, le *mystery shopping*, le *mystery calling* ou par toute autre voie numérique ou analogique. Un test de situation satisfait au moins aux conditions suivantes:

— tous les testeurs ont suivi une formation au Centre inter fédéral pour l'égalité des chances;

— ils n'ont pas de casier judiciaire et n'ont pas de lien de parenté avec la victime présumée ou l'auteur présumé;

— le test se déroule selon un scénario type, qui est public et qui a été approuvé par le Centre inter fédéral pour l'égalité des chances;

— les testeurs sont accompagnés par un accompagnateur de test externe du Centre inter fédéral pour l'égalité des chances;

— l'accompagnateur de test veille à ce que les tests se déroulent dans le respect du scénario et du droit à la vie privée;

— les testeurs font preuve de neutralité et d'objectivité. Ils se bornent à créer les conditions dans lesquelles un comportement peut être adopté et enregistrent ces comportements;

— les testeurs ne provoquent pas d'actes discriminatoires. Ils ne recourent pas à d'autres procédés déloyaux;

— les testeurs respectent à tout moment la vie privée de la personne ou de l'organisation testée. Ils font un rapport écrit du test.”

Art. 3

Artikel 28, § 3 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie wordt aangevuld met een 4°, luidende:

“4° de gegevens die volgen uit praktijktesten die wettig uitgevoerd zijn door een federale inspectiedienst of door verenigingen die de bescherming van mensenrechten als maatschappelijk doel hebben. De praktijktest kan gebeuren door fysieke aanwezigheid van testpersonen, door *mystery shopping*, *mystery calling* of langs enige andere digitale of analoge weg. Een praktijktest voldoet minstens aan volgende voorwaarden:

- alle testpersonen hebben een opleiding genoten bij het Interfederaal Gelijkekansencentrum;
- zij hebben geen strafblad en geen familiale band met het vermeende slachtoffer of de vermeende dader;
- de test verloopt volgens een vast draaiboek dat openbaar is en goedgekeurd werd door het Interfederaal Gelijkekansencentrum;
- de testpersonen worden begeleid door een externe testbegeleider uit het Interfederaal Gelijkekansencentrum;
- de testbegeleider ziet erop toe dat de testen verlopen met respect voor het draaiboek en het recht op privacy;
- de testpersonen stellen zich neutraal en objectief op. Zij scheppen slechts de omstandigheden waarbinnen een gedraging gesteld kan worden, en registreren die gedragingen;
- de testpersonen lokken geen discriminerende handelingen uit. Zij stellen geen andere deloyale handelingen;
- de testpersonen eerbiedigen op elke ogenblik de privésfeer van de geteste persoon of organisatie. Zij maken schriftelijk verslag van de test.”

Art. 4

Artikel 33, § 3 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen wordt aangevuld met een 4°, luidende:

“4° de gegevens die volgen uit praktijktesten die wettig uitgevoerd zijn door een federale inspectiedienst of door

Art. 3

L'article 30, § 3, de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie est complété par un 4° rédigé comme suit:

“4° les données résultant de tests de situation valablement effectués par un service d'inspection fédéral ou par des associations ayant pour objet social la sauvegarde des droits de l'homme. Le test de situation peut être réalisé par la présence physique de testeurs, le *mystery shopping*, le *mystery calling* ou par toute autre voie numérique ou analogique. Un test de situation satisfait au moins aux conditions suivantes:

- tous les testeurs ont suivi une formation au Centre inter fédéral pour l'égalité des chances;
- ils n'ont pas de casier judiciaire et n'ont pas de lien de parenté avec la victime présumée ou l'auteur présumé;
- le test se déroule selon un scénario type, qui est public et qui a été approuvé par le Centre inter fédéral pour l'égalité des chances;
- les testeurs sont accompagnés par un accompagnateur de test externe du Centre inter fédéral pour l'égalité des chances;
- l'accompagnateur de test veille à ce que les tests se déroulent dans le respect du scénario et du droit à la vie privée;
- les testeurs font preuve de neutralité et d'objectivité. Ils se bornent à créer les conditions dans lesquelles un comportement peut être adopté et enregistrent ces comportements;
- les testeurs ne provoquent pas d'actes discriminatoires. Ils ne recourent pas à d'autres procédés déloyaux;
- les testeurs respectent à tout moment la vie privée de la personne ou de l'organisation testée. Ils font un rapport écrit du test.”

Art. 4

L'article 33, § 3, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes est complété par un 4° rédigé comme suit:

“4° les données résultant de tests de situation valablement effectués par un service d'inspection fédéral

verenigingen die de bescherming van mensenrechten als maatschappelijk doel hebben. De praktijktest kan gebeuren door fysieke aanwezigheid van testpersonen, door *mystery shopping*, *mystery calling* of langs enige andere digitale of analoge weg. Een praktijktest voldoet minstens aan volgende voorwaarden:

- alle testpersonen hebben een opleiding genoten bij het Interfederaal Gelijkekansencentrum;
- zij hebben geen strafblad en geen familiale band met het vermeende slachtoffer of de vermeende dader;
- de test verloopt volgens een vast draaiboek dat openbaar is en goedgekeurd werd door het Interfederaal Gelijkekansencentrum;
- de testpersonen worden begeleid door een externe testbegeleider uit het Interfederaal Gelijkekansencentrum;
- de testbegeleider ziet erop toe dat de testen verlopen met respect voor het draaiboek en het recht op privacy;
- de testpersonen stellen zich neutraal en objectief op. Zij scheppen slechts de omstandigheden waarbinnen een gedraging gesteld kan worden, en registreren die gedragingen;
- de testpersonen lokken geen discriminerende handelingen uit. Zij stellen geen andere deloyale handelingen;
- de testpersonen eerbiedigen op elke ogenblik de privésfeer van de geteste persoon of organisatie. Zij maken schriftelijk verslag van de test.”

1 juni 2015

Meryame KITIR (sp.a)

ou par des associations ayant pour objet social la sauvegarde des droits de l’homme. Le test de situation peut être réalisé par la présence physique de testeurs, le *mystery shopping*, le *mystery calling* ou par toute autre voie numérique ou analogique. Un test de situation satisfait au moins aux conditions suivantes:

- tous les testeurs ont suivi une formation au Centre interfédéral pour l’égalité des chances;
- ils n’ont pas de casier judiciaire et n’ont pas de lien de parenté avec la victime présumée ou l’auteur présumé;
- le test se déroule selon un scénario type, qui est public et qui a été approuvé par le Centre interfédéral pour l’égalité des chances;
- les testeurs sont accompagnés par un accompagnateur de test externe du Centre interfédéral pour l’égalité des chances;
- l’accompagnateur de test veille à ce que les tests se déroulent dans le respect du scénario et du droit à la vie privée;
- les testeurs font preuve de neutralité et d’objectivité. Ils se bornent à créer les conditions dans lesquelles un comportement peut être adopté et enregistrent ces comportements;
- les testeurs ne provoquent pas d’actes discriminatoires. Ils ne recourent pas à d’autres procédés déloyaux;
- les testeurs respectent à tout moment la vie privée de la personne ou de l’organisation testée. Ils font un rapport écrit du test.”