

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

2 mars 2022

PROJET DE LOI

**modifiant
la section 2/1 du Code pénal social
concernant les pouvoirs spécifiques
des inspecteurs sociaux
en matière de constatations
relatives à la discrimination**

**Proposition de loi modifiant le Code pénal social
en ce qui concerne les pouvoirs spécifiques des
inspecteurs sociaux en matière de constatations
relatives à la discrimination**

RAPPORT DE LA PREMIÈRE LECTURE

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DES AFFAIRES SOCIALES, DE L'EMPLOI ET DES
PENSIONS
PAR
M. Björn ANSEEUW

SOMMAIRE

Pages

I. Procédure	3
II. Exposé introductif de mme Karine Lalieux, ministre des Pensions et de l'Intégration sociale, chargée des personnes handicapées, de la lutte contre la pauvreté et de Beliris	4
III. Discussion générale	9
IV. Discussion des articles et votes	38

*Voir:*Doc 55 **2447/ (2021/2022):**

001: Projet de loi.

002: Amendements.

Voir aussi:

004: Articles adoptés en première lecture.

Doc 55 **1457/(2019/2020):**

001: Proposition de loi de Mme Lanjri.

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

2 maart 2022

WETSONTWERP

**tot wijziging
van afdeling 2/1 van het Sociaal Strafwetboek
betreffende de bijzondere bevoegdheden
van de sociaal inspecteurs
op het vlak van de vaststellingen
inzake discriminatie**

**Wetsvoorstel tot wijziging van het Sociaal
Strafwetboek wet betreft de bijzondere
bevoegdheden van de sociaal inspecteurs op het
vlak van de vaststellingen inzake discriminatie**

VERSLAG VAN DE EERSTE LEZING

NAMENS DE COMMISSIE
VOOR SOCIALE ZAKEN, WERK EN
PENSIOENEN
UITGEBRACHT DOOR
DE HEER **Björn ANSEEUW**

INHOUD

Blz.

I. Procedure	3
II. Inleidende uiteenzetting van mevrouw Karine Lalieux, minister van Pensioenen en Maatschappelijke Integratie, belast met Personen met een handicap, Armoedebestrijding en Beliris	4
III. Algemene bespreking	9
IV. Artikelsgewijze bespreking en stemmingen	38

*Zie:*Doc 55 **2447/ (2021/2022):**

001: Wetsontwerp.

002: Amendementen.

Zie ook:

004: Artikelen aangenomen in eerste lezing.

Doc 55 **1457/(2019/2020):**

001: Wetsvoorstel van mevrouw Lanjri.

06497

**Composition de la commission à la date de dépôt du rapport/
Samenstelling van de commissie op de datum van indiening van het verslag**

Président/Voorzitter: Marie-Colline Leroy

A. — Titulaires / Vaste leden:

N-VA	Björn Anseeuw, Wim Van der Donckt, Valerie Van Peel
Ecolo-Groen	Cécile Cornet, Marie-Colline Leroy, Evita Willaert
PS	Chanelle Bonaventure, Jean-Marc Delizée, Sophie Thémont
VB	Ellen Samyn, Hans Verreyt
MR	Christophe Bombled, Florence Reuter
CD&V	Nahima Lanjri
PVDA-PTB	Nadia Moscufo
Open Vld	Tania De Jonge
Vooruit	Anja Vanrobaeys

B. — Suppléants / Plaatsvervangers:

Frieda Gijbels, Sigrid Goethals, Katrien Houtmeyers, Wouter Raskin
Barbara Creemers, Laurence Hennuy, Dieter Vanbesien, Gilles Vanden Burre
N ., Leslie Leoni, Eliane Tillieux, Philippe Tison
Ortwin Depoortere, Dominiek Sneppe, Frank Troosters
Daniel Bacquellaine, Denis Ducarme, Vincent Scourneau
Nathalie Muylle, Els Van Hoof
Gaby Colebunders, Sofie Merckx
Maggie De Block, Egbert Lachaert
Vicky Reynaert, Gitta Vanpeborgh

C. — Membre sans voix délibérative / Niet-stemgerechtigd lid:

cdH	Catherine Fonck
-----	-----------------

N-VA:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS:	Parti Socialiste
VB:	Vlaams Belang
MR:	Mouvement Réformateur
CD&V:	Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB:	Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld:	Open Vlaamse liberalen en democraten
Vooruit:	Vooruit
cdH:	centre démocrate Humaniste
DéFI:	Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH:	Indépendant - Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de numerering van de publicaties:	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigegekleurd papier)

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre commission a examiné ce projet de loi au cours de sa réunion du 22 février 2022.

I. — PROCÉDURE

A. Proposition de loi modifiant le Code pénal social en vue d'attribuer aux inspecteurs sociaux un pouvoir supplémentaire afin de permettre la détection proactive de certaines formes de discrimination sur le marché de l'emploi (DOC 55 1023/001)

Votre commission a examiné cette proposition de loi au cours de ses réunions des 24 juin, 23 septembre 2020 et 6 janvier 2021.

Mme Meryame Kitir (Vooruit) a commenté la proposition de loi modifiant le Code pénal social en vue d'attribuer aux inspecteurs sociaux un pouvoir supplémentaire afin de permettre la détection proactive de certaines formes de discrimination sur le marché de l'emploi (DOC 55 1023/001). Il est renvoyé aux développements écrits de la proposition de loi.

Lors de la discussion, *Mme Anja Vanrobaeys (Vooruit)* demande de disjoindre la proposition de loi (DOC 55 1023/001).

B. Proposition de loi visant à permettre des tests de situation en vue de lutter contre toutes formes de discriminations (DOC 55 0127/001)

Votre commission a examiné cette proposition de loi au cours de ses réunions des 24 juin et 23 septembre 2020 et 6 janvier 2021.

Mme Ludivine Dedonder (PS) a commenté la proposition de loi visant à permettre des tests de situation en vue de lutter contre toutes formes de discriminations (DOC 55 0127/001). Il est renvoyé aux développements écrits de la proposition de loi.

Lors de la discussion, *Mme Chanelle Bonaventure (PS)* demande de disjoindre la proposition de loi (DOC 55 0127/001).

DAMES EN HEREN,

Uw commissie heeft dit wetsontwerp besproken tijdens haar vergadering van 22 februari 2022.

I. — PROCEDURE

A. Wetsvoorstel tot wijziging van het Sociaal Strafwetboek met het oog op de invoering van een bijkomende bevoegdheid voor de sociaal inspecteurs teneinde een proactieve detectie van vormen van discriminatie op de arbeidsmarkt mogelijk te maken (DOC 55 1023/001)

Uw commissie heeft dit wetsvoorstel besproken tijdens haar vergaderingen van 24 juni, 23 september 2020 en 6 januari 2021.

Mevrouw Meryame Kitir (Vooruit) heeft toelichting gegeven bij het wetsvoorstel tot wijziging van het Sociaal Strafwetboek met het oog op de invoering van een bijkomende bevoegdheid voor de sociaal inspecteurs teneinde een proactieve detectie van vormen van discriminatie op de arbeidsmarkt mogelijk te maken (DOC 55 1023/001). Er wordt verwezen naar de schriftelijke toelichting bij het wetsvoorstel.

Tijdens de bespreking vraagt *mevrouw Anja Vanrobaeys (Vooruit)* de ontkoppeling van het wetsvoorstel (DOC 55 1023/001)

B. Wetsvoorstel om praktijktests toe te staan teneinde discriminatie, in welke vorm ook, tegen te gaan (DOC 55 0127/001)

Uw commissie heeft dit wetsvoorstel besproken tijdens haar vergaderingen van 24 juni 2020 en 23 september 2020 en 6 januari 2021.

Mevrouw Ludivine Dedonder (PS) heeft toelichting gegeven bij het wetsvoorstel om praktijktests toe te staan teneinde discriminatie, in welke vorm ook, tegen te gaan (DOC 55 0127/001). Er wordt verwezen naar de schriftelijke toelichting bij het wetsvoorstel.

Tijdens de bespreking vraagt *mevrouw Chanelle Bonaventure (PS)* de ontkoppeling van het wetsvoorstel (DOC 55 0127/001)

C. Proposition de loi modifiant le Code pénal social en ce qui concerne les pouvoirs spécifiques des inspecteurs sociaux en matière de constatations relatives à la discrimination (DOC 55 1457/001)

Votre commission a examiné cette proposition de loi au cours de ses réunions des 23 septembre 2020 et 6 janvier 2021.

Mme Nahima Lanjri (CD&V) a commenté la proposition de loi modifiant le Code pénal social en ce qui concerne les pouvoirs spécifiques des inspecteurs sociaux en matière de constatations relatives à la discrimination (DOC 55 1457/001). Il est renvoyé aux développements écrits de la proposition de loi.

Au cours de sa réunion du 24 juin 2020, la commission a décidé de demander des avis écrits au Service d'information et de recherche sociale (SIRS) et le rapport d'évaluation relatif à l'Ordonnance bruxelloise du 16 novembre 2016 a été transmis aux membres de la commission.

Au cours de sa réunion du 23 septembre 2020, la commission a décidé de demander des avis écrits au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale concernant les propositions de loi à l'examen (DOC 55 1023/001, DOC 55 0127/001, DOC 55 1457/001) ainsi que les amendements n^{os} 1 à 3 de *Mme Willaert et consorts* et l'amendement n^o 4 de *Mme Anja Vanrobaeys* (DOC 55 1023/002).

Au cours de sa réunion du 6 janvier 2021, la commission a décidé de demander en outre des avis écrits à l'Autorité de protection des données et au Conseil national du travail.

Les membres ont pu prendre connaissance de ces avis écrits.

II. — EXPOSÉ INTRODUCTIF DE MME KARINE LALIEUX, MINISTRE DES PENSIONS ET DE L'INTÉGRATION SOCIALE, CHARGÉE DES PERSONNES HANDICAPÉES, DE LA LUTTE CONTRE LA PAUVRETÉ ET DE BELIRIS

Mme Karine Lalieux, ministre des Pensions et de l'Intégration sociale, chargée des Personnes handicapées, de la Lutte contre la pauvreté et de Beliris, indique que le projet de loi à l'examen vise à rendre plus efficace les tests de situation, également appelés "tests de discrimination" ou encore "mystery shopping".

C. Wetsvoorstel tot wijziging van het Sociaal Strafwetboek wet betreft de bijzondere bevoegdheden van de sociaal inspecteurs op het vlak van de vaststellingen inzake discriminatie (DOC 55 1457/001)

Uw commissie heeft dit wetsvoorstel besproken tijdens haar vergaderingen van 23 september 2020 en 6 januari 2021.

Mevrouw Nahima Lanjri (CD&V) heeft toelichting gegeven bij het wetsvoorstel tot wijziging van het Sociaal Strafwetboek wet betreft de bijzondere bevoegdheden van de sociaal inspecteurs op het vlak van de vaststellingen inzake discriminatie (DOC 55 1457/001). Er wordt verwezen naar de schriftelijke toelichting bij het wetsvoorstel

Tijdens de vergadering van 24 juni 2020 heeft de commissie beslist om schriftelijke adviezen in te winnen bij de Sociale Inlichtingen en Opsporingsdienst (SIOD) en werd het evaluatierapport over de Brusselse Ordonnantie van 16 november 2016 aan de leden van de commissie overgemaakt.

Tijdens de vergadering van 23 september 2020 heeft de commissie beslist om schriftelijke adviezen in te winnen omtrent de voorliggende wetsvoorstellen (DOC 55 1023/001, DOC 55 0127/001, DOC 55 1457/001) en de ingediende amendementen nrs. 1 tot 3 van *mevrouw Willaert c.s.* en amendement nr. 4 van *mevrouw Anja Vanrobaeys* (DOC 55 1023/002) bij de FOD Werk, Arbeid en Sociaal Overleg.

Tijdens de vergadering van 6 januari 2021 heeft de commissie beslist om bijkomend schriftelijke adviezen in te winnen bij de Gegevensbeschermingsautoriteit en de Nationale Arbeidsraad.

De leden hebben kennis kunnen nemen van deze schriftelijke adviezen.

II. — INLEIDENDE UITEENZETTING VAN MEVROUW KARINE LALIEUX, MINISTER VAN PENSIOENEN EN MAATSCHAPPELIJKE INTEGRATIE, BELAST MET PERSONEN MET EEN HANDICAP, ARMOEDEBESTRIJDING EN BELIRIS

Mevrouw Karine Lalieux, minister van Pensioenen en Maatschappelijke Integratie, belast met Personen met een handicap, Armoedebestrijding en Beliris, geeft aan dat het voorliggende wetsontwerp er toe strekt de situatietests, ook wel "discriminatietoetsen" of "mystery shopping" genoemd, doeltreffender te maken.

La ministre rappelle que la disposition avait initialement été intégrée en 2018 dans le Code pénal social afin de permettre aux inspecteurs d'avoir un outil spécifique à leur disposition dans la lutte contre les discriminations. En effet, la discrimination au travail ne se détecte pas à l'œil nu. Si un inspecteur contrôle une entreprise pour voir s'il y a du travail au noir ou si les horaires sont respectés, il peut aisément vérifier si le registre des présences est correctement rempli ou si les horaires sont bien affichés.

Il est par contre moins facile de percevoir si l'employeur a refusé de recruter tel ou tel candidat en raison de sa couleur de peau, de son sexe ou d'un autre critère de discrimination. L'article 42/1 du Code pénal social offre donc aux inspecteurs la possibilité de se faire passer pour un candidat potentiel, par exemple en présentant un faux CV et en usant d'une fausse identité, afin de vérifier si le comportement de l'employeur s'avère être discriminatoire ou non.

L'objectif est de mettre à jour la discrimination. Néanmoins, on ne peut avoir recours à ce type de méthode que dans le cadre de contrôles ciblés et encadrés. Il faut en effet éviter que l'inspecteur se livre à ce que l'on appelle du *"fishing expedition"*. Comme toute méthode particulière de recherche, l'inspecteur devra également veiller à ne pas tomber dans de la *"provocation"*.

Toutefois, la pratique a montré la nécessité d'adapter certaines dispositions de cette législation afin que les compétences spécifiques puissent être appliquées plus efficacement. Le cadre tel qu'il a été fixé à l'époque est en effet beaucoup trop strict. Moins de dix tests ont pu être effectués depuis l'instauration de ce mécanisme en 2018.

Plusieurs raisons expliquent le manque d'applicabilité des tests de discrimination.

— Conditions cumulatives

Tout d'abord, le cadre actuel prévoit que les tests de situation ne peuvent être initiés que lorsqu'il y a une plainte soutenue par des indications objectives et étayées par des éléments de datamining et *datamatching*.

La combinaison de ces trois éléments (plainte + indications objectives + *datamining/datamatching*) est quasi impossible à atteindre, qui plus est dans un dossier où il faut en général réagir rapidement.

D'une part, les bases de données actuelles permettant le *datamining/matching* ne sont pas encore suffisamment exploitables pour identifier les discriminations à l'embauche. Ainsi par exemple, l'ONSS ne dispose pas

De minister herinnert er aan dat de bepaling oorspronkelijk in 2018 in het Sociaal Strafwetboek is opgenomen om inspecteurs een specifiek instrument in handen te geven in de strijd tegen discriminatie. Discriminatie op het werk kan namelijk niet met het blote oog worden waargenomen. Als een inspecteur een bedrijf controleert op zwartwerk of op de naleving van de arbeidsuren, kan hij gemakkelijk nagaan of de aanwezigheidslijst correct is ingevuld en of de arbeidsuren correct zijn aangegeven.

Het is echter minder gemakkelijk om na te gaan of de werkgever heeft geweigerd een bepaalde kandidaat aan te werven op grond van zijn of haar huidskleur, geslacht of een ander discriminatiecriterium. Artikel 42/1 van het Sociaal Strafwetboek biedt inspecteurs daarom de mogelijkheid zich voor te doen als een potentiële sollicitant, bijvoorbeeld door een vals CV voor te leggen en een valse identiteit te gebruiken, om na te gaan of het gedrag van de werkgever al dan niet discriminerend is.

Het doel is discriminatie aan het licht te brengen. Dit soort methode kan echter alleen worden gebruikt in het kader van gerichte en gecontroleerde controles. Er moet voorkomen worden dat de inspecteur zich inlaat met wat bekend staat als *"fishing expedition"*. Zoals bij elke bijzondere opsporingsmethoden moet ook de inspecteur oppassen dat hij niet *"provocerend"* wordt.

De praktijk heeft echter uitgewezen dat sommige bepalingen in deze wetgeving moeten worden aangepast, zodat de specifieke bevoegdheden effectiever kunnen worden toegepast. Het kader zoals dat destijds is vastgesteld, is inderdaad veel te streng. Sinds de invoering van het mechanisme in 2018 zijn minder dan tien tests uitgevoerd.

Er zijn verschillende redenen voor het gebrek aan toepasbaarheid van de discriminatietoetsen:

— Cumulatieve voorwaarden

Enerzijds bepaalt het huidige kader dat situatietests alleen kunnen worden ingeleid wanneer er een klacht is die wordt ondersteund door objectieve aanwijzingen en door elementen van datamining en *datamatching*.

De combinatie van deze drie elementen (klacht + objectieve aanwijzingen + *datamining/datamatching*) is bijna onmogelijk te verwezenlijken, vooral in een geval waarin meestal een snelle reactie nodig is.

Aan de ene kant, de huidige databanken die *datamining* en *-matching* mogelijk maken, zijn immers nog niet voldoende bruikbaar om discriminatie bij aanwerving vast te stellen. De RSZ heeft bijvoorbeeld geen informatie

d'information sur la phase dite "précontractuelle", avant que le candidat soit embauché. En outre, les victimes de discrimination ne déposent pas toujours plainte pour ce type de faits. Il fallait donc assouplir le mécanisme afin de permettre aux inspecteurs de se baser soit sur des éléments objectifs, soit sur une plainte étayée, soit encore sur des données de *datamining/datamatching* et non plus une combinaison de ces trois éléments.

— Ratio entre gravité des faits commis et des faits poursuivis

Une autre difficulté de la disposition en cause est que l'actuel article 42/1 du Code pénal social prévoit que les infractions que commettent les inspecteurs dans le cadre de leurs pouvoirs particuliers de recherche ne peuvent être plus graves que celles pour lesquelles ils mettent en œuvre ces pouvoirs. Or, les peines en matière de discrimination sont souvent moins lourdes que celles commises dans le cadre de la recherche de l'infraction. Ainsi par exemple, en matière de relations de travail, l'auteur d'une discrimination sur la base du sexe encourt une peine allant d'un mois à un an de prison alors que l'on se trouve souvent entre cinq à dix ans pour un usage de faux. Le projet de loi à l'examen vise à résoudre cette difficulté en supprimant la condition suivant laquelle ces faits ne peuvent être plus graves que ceux pour lesquels la méthode de recherche est mise en œuvre.

— Tous les critères de discrimination sont visés

La modification à l'examen était en outre nécessaire car certains considéraient qu'à défaut de sanction pénale prévue dans la loi "générale" antidiscrimination, il n'était pas possible d'appliquer les tests de situation à ce type de manquement.

Il est vrai que la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination – loi qui protège les critères tels que l'âge, la santé, ou l'orientation sexuelle – ne prévoit pas de sanction pénale (hormis des cas très spécifiques). Il y avait dès lors un doute sur la possibilité de pouvoir utiliser les tests de discrimination également pour ce type de situation. Le projet de loi à l'examen entend éclaircir ce point afin que les tests de situation puissent être utilisés vis-à-vis de tous les critères de discrimination visés par une des trois lois de lutte contre la discrimination.

— Cause de justification

Par ailleurs, les inspecteurs sociaux sont amenés dans le cadre de leurs pouvoirs particuliers de recherche à commettre certaines infractions. L'article 42/1 du Code

over de zogenaamde "precontractuele" fase, voordat de kandidaat in dienst wordt genomen. Bovendien dienen slachtoffers van discriminatie niet altijd een klacht in voor dit soort handelingen. Daarom moest het mechanisme worden versoepeld zodat de inspecteurs zich kunnen baseren op hetzij objectieve elementen, hetzij een onderbouwde klacht, hetzij gegevens (*datamining* en *-matching*) en niet langer op een combinatie van deze drie elementen.

— Ratio tussen de te plegen feiten en de vervolgte feiten

Een ander probleem met de bepaling is dat het huidige artikel 42/1 van het Sociaal Strafwetboek bepaalt dat de strafbare feiten die de inspecteurs in het kader van hun bijzondere opsporingsbevoegdheden begaan, niet ernstiger kunnen zijn dan die waarvoor zij deze bevoegdheden gebruiken. De straffen voor discriminatie zijn echter vaak minder streng dan de straffen die in het kader van het onderzoek van het strafbare feit worden opgelegd. Op het gebied van de arbeidsrelaties bijvoorbeeld kan iemand die discrimineert op grond van geslacht worden veroordeeld tot een gevangenisstraf van een maand tot een jaar, terwijl de straf voor valsheid in geschrifte vaak tussen de vijf en tien jaar bedraagt. Het voorliggend wetsontwerp wil dit probleem oplossen door de voorwaarde te schrappen dat dergelijke feiten niet ernstiger mogen zijn dan die waarvoor de opsporingmethode wordt gebruikt.

— Alle vormen van discriminatie worden beoogd

De voorgestelde wijziging zijn ook nodig omdat sommigen van mening waren dat het bij ontstentenis van een strafrechtelijke sanctie waarin de algemene antidiscriminatiewetgeving voorziet, niet mogelijk was de situatietests op dit soort overtredingen toe te passen.

Het is waar dat de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie - een wet die criteria als leeftijd, gezondheid of seksuele geaardheid beschermt - niet voorziet in strafrechtelijke sancties (behalve in zeer specifieke gevallen). Er bestond derhalve enige twijfel over de vraag of discriminatietests ook in dergelijke situaties konden worden gebruikt. Het voorliggende wetsontwerp beoogt dit punt te verduidelijken, zodat situatietoetsen kunnen worden gebruikt in verband met alle discriminatiecriteria die onder een van de drie antidiscriminatiewetten vallen.

— Rechtvaardigingsgrond

Bovendien kunnen sociale inspecteurs in het kader van hun bijzondere opsporingsbevoegdheden bepaalde strafbare feiten plegen. Artikel 42/1 van het Sociaal

pénal social exempte de sanction les inspecteurs qui auraient commis de telles infractions. Afin de faire du test de discrimination un instrument efficace, il était souhaitable de modifier cela et de prévoir légalement que dans ce cas les inspecteurs sociaux sont non seulement libres de toute sanction, mais qu'ils ne commettent aucune infraction. En effet, on n'est pas ici dans des méthodes particulières de recherche appliquées aux enquêtes de trafic de drogue ou de grand banditisme.

— Recours à des tiers

Enfin, l'actuel article 42/1 du Code pénal social ne prévoyait pas la possibilité de faire appel à des tiers. Or, les services d'inspection ne sont pas toujours outillés pour réaliser un bon CV dans des domaines d'expertise qu'ils ne maîtrisent pas. Si le poste à pourvoir est un poste de biologiste, par exemple, les services d'inspection doivent avoir la possibilité de recourir à l'expertise de tiers pour les aider à formuler adéquatement ce CV.

D'autre part, il faut pouvoir faire appel à des tiers lorsque l'inspecteur ne présente pas le critère de discrimination qui doit être identifié, par exemple la voix d'une personne plus jeune pour un entretien téléphonique ou encore la présentation d'une photo sur le CV du candidat pour identifier la discrimination potentielle sur la base de la couleur de peau.

Ce n'est pas nouveau, le recours aux tiers existe déjà pour d'autres méthodes de recherche. Ainsi, la Loterie nationale peut par exemple aussi faire appel à des tiers en vue de contrôler le respect de l'interdiction de vendre ses produits à des mineurs.

Le projet de loi à l'examen inscrit dorénavant cette possibilité d'avoir recours aux tiers dans l'article 42/1 du Code pénal social, tout en prévoyant que les modalités d'exécution seront fixées par arrêté royal. Cet arrêté royal devra être délibéré en Conseil des ministres et pourra donc fixer plus précisément les cas, conditions et modalités du recours aux tiers.

— Maintien d'un encadrement

Ces assouplissements des conditions d'application ne signifient pas que les tests de discrimination ne seront plus encadrés, ainsi par exemple, le principe de subsidiarité reste d'application. De même, les faits commis dans le cadre des tests de discrimination doivent toujours être proportionnés à l'objectif visé. En outre, l'accord préalable de l'auditeur est toujours requis.

— Subsidiarité

Strafwetboek stelt inspecteurs die dergelijke overtredingen begaan vrij van straf. Om van de discriminatietest een doeltreffend instrument te maken, was het wenselijk hierin verandering te brengen en wettelijk vast te leggen dat sociale inspecteurs in dit geval niet alleen vrij zijn van straf, maar dat zij ook geen strafbaar feit plegen. Het gaat hier immers niet om speciale onderzoeksmethoden die worden toegepast op onderzoeken naar drugshandel of georganiseerde misdaad.

— Beroep doen op derden

Tenslotte voorzag het huidige artikel 42/1 van het Sociaal Strafwetboek niet in de mogelijkheid om een beroep te doen op derden. De inspectiediensten zijn echter niet altijd in staat een goed CV op te stellen op vakgebieden die zij niet beheersen. Indien de te vervullen functie bijvoorbeeld die van bioloog is, moeten de inspectiediensten een beroep kunnen doen op de deskundigheid van derden om hen te helpen het CV goed te formuleren.

Anderzijds moeten derden beschikbaar zijn wanneer de inspecteur het te identificeren discriminatiecriterium niet voorlegt. Bijvoorbeeld de stem van een jongere voor een telefonisch interview of de presentatie van een foto op het CV van de sollicitant om mogelijke discriminatie op grond van huidskleur vast te stellen.

Dit is niet nieuw: het gebruik van derden bestaat reeds voor andere zoekmethoden. De Nationale Loterij kan bijvoorbeeld ook een beroep doen op derden om toe te zien op de naleving van het verbod op de verkoop van haar producten aan minderjarigen.

In het voorliggend wetsontwerp is deze mogelijkheid om een beroep te doen op derden nu opgenomen in artikel 42/1 van het Sociaal Strafwetboek, waarbij is bepaald dat de uitvoeringsmodaliteiten bij koninklijk besluit zullen worden vastgesteld. Dit koninklijk besluit zal moeten worden besproken in de Ministerraad en zal dus de gevallen, voorwaarden en procedures voor het inschakelen van derden nauwkeuriger kunnen omschrijven.

— Behoud van omkadering

Deze versoepelingen van de toepassingsvoorwaarden betekenen niet dat er geen toezicht meer zal zijn op de discriminatietoetsen. Zo blijft het subsidiariteitsbeginsel van toepassing. Evenzo moeten de in het kader van discriminatietoetsen gepleegde handelingen altijd in verhouding staan tot het betrokken doel. Het voorafgaand akkoord van de arbeidsauditeur is altijd vereist.

— Subsidiariteit

Plus concrètement, l'article 42/1 du Code pénal social prévoit l'application du principe de subsidiarité. Cela signifie que les tests de discrimination ne seront possibles que si ces constatations ne peuvent être réalisées d'une autre manière par les inspecteurs sociaux, sur la base d'autres compétences des inspecteurs du contrôle des lois sociales.

Interprété strictement, ce principe signifie que l'inspecteur devrait d'abord épuiser toutes les autres techniques d'enquête avant de pouvoir procéder à un test de discrimination. Or, le test n'aura souvent plus de sens s'il intervient trop tard ou s'il est réalisé après d'autres types d'investigation comme un interrogatoire, etc.

La modification proposée vise à considérer les tests de discrimination comme une compétence équivalente des inspecteurs du contrôle des lois sociales. En pratique, le test de discrimination est plutôt considéré comme le point de départ d'une enquête, après quoi le dossier pourrait être poursuivi en mobilisant les "compétences ordinaires".

Les tests de discrimination ne seront évidemment possibles qu'à la suite d'indications objectives de discrimination. Ils ne peuvent pas conduire à la création d'une pratique discriminatoire, alors qu'il n'y a pas d'indication sérieuse d'une pratique pouvant être qualifiée de discrimination directe ou indirecte.

— Accord préalable de l'auditeur du travail

Afin d'assurer que l'inspecteur respecte bien le cadre de sa mission, il doit obtenir l'accord écrit et préalable de l'auditeur du travail. Plusieurs critiques ont été formulées à l'égard de cette autorisation préalable. Néanmoins, conformément à l'accord de gouvernement, il a été décidé de maintenir cette disposition dans l'article 42/1 du Code pénal social afin de permettre un encadrement adéquat de la réalisation des tests de situation.

Il faut d'ailleurs noter qu'au niveau des services d'inspection, il existe une certaine demande en faveur du maintien d'un encadrement de ce type.

— Nouvel article 42/2 du CPS

Enfin, un nouvel article 42/2 est inséré dans le Code pénal social afin d'apporter une sécurité juridique en ce qui concerne la capacité de l'inspection à utiliser ses pouvoirs d'investigation, notamment les tests de discrimination, pour faire constater les infractions même non punissables à la législation anti-discrimination.

Il sera donc désormais expressément prévu que les inspecteurs sociaux chargés de la surveillance des

Meer specifiek, in artikel 42/1 van het Sociaal Strafwetboek wordt de toepassing van het subsidiariteitsbeginsel vastgelegd. Dit betekent dat discriminatietoetsen enkel mogelijk zijn indien deze vaststellingen door de sociaal inspecteurs niet op een andere manier kunnen gebeuren op grond van andere bevoegdheden van de inspecteurs van het Toezicht op de Sociale Wetten.

Strikt geïnterpreteerd betekent dit beginsel dat de inspecteur eerst alle andere onderzoekstechnieken moet uitputten voordat er een discriminatietest kan plaatsvinden. Vaak zal de test echter zinloos zijn als hij te laat komt of na andere soorten onderzoek, zoals bijvoorbeeld bij een ondervraging, enz.

Voorgestelde wijziging heeft tot doel dat discriminatietoetsen worden beschouwd als een evenwaardige bevoegdheid van de inspecteurs van het Toezicht op de Sociale Wetten. In de praktijk wordt de discriminatietoets eerder als een beginpunt van een onderzoek gezien waarna het dossier verder zou kunnen worden opgevolgd met de gewone bevoegdheden.

Uiteraard zullen de discriminatietoetsen enkel mogelijk zijn na objectieve aanwijzingen van discriminatie. Zij mogen niet tot gevolg hebben dat een discriminerende praktijk gecreëerd wordt terwijl er geen ernstige aanwijzing was van praktijken die men kan bestempelen als directe of indirecte discriminatie.

— Voorafgaand akkoord van de arbeidsauditeur

Om ervoor te zorgen dat de inspecteur het kader van zijn opdracht respecteert, moet hij vooraf de schriftelijke toestemming van de arbeidsauditeur krijgen. Er is verscheidene malen kritiek geuit op dit voorafgaand akkoord. Niettemin werd beslist, in overeenstemming met het regeringsakkoord, deze bepaling in artikel 42/1 van het Sociaal Strafwetboek te behouden om een adequaat kader te bieden voor de uitvoering van situatietests.

De minister wijst er verder op dat ook de inspectiediensten een zeker verlangen hebben om een dergelijk kader in stand te houden.

— Nieuw artikel 42/2 SSW

Ten slotte, wordt een nieuw artikel 42/2 in het Sociaal Strafwetboek ingevoegd om rechtszekerheid te bieden over de mogelijkheid voor de inspectie om haar onderzoeksbevoegdheden, waaronder discriminatietesten, in te zetten voor het handhaven van zelfs niet strafbaar gestelde overtredingen van de antidiscriminatiewetgeving.

Daarom wordt nu uitdrukkelijk bepaald dat de sociale inspecteurs die belast zijn met het toezicht op de

législations antidiscrimination sont également compétents pour la recherche et la constatation d'actes qui, sans être punissables, sont interdits par ces lois.

En outre, cette nouvelle disposition clarifie la possibilité pour le service d'inspection de faire les constatations nécessaires ayant force probante particulière.

II. — DISCUSSION GÉNÉRALE

A. Observations et questions des membres

M. Björn Anseeuw (N-VA) renvoie à l'historique du projet de loi à l'examen. En effet, il était déjà possible d'effectuer des tests de situation depuis la loi du 15 janvier 2018 portant des dispositions diverses en matière d'emploi. Cette loi a permis de trouver un équilibre précaire, dont le projet de loi à l'examen s'écarte toutefois fortement. Les tests de situation ne peuvent pas être effectués sans préparation: il convient d'évaluer de manière approfondie comment et quand ces tests doivent être organisés et réalisés. L'équilibre trouvé dans la loi du 15 janvier 2018 se fonde sur plusieurs conditions à remplir cumulativement: des tests de situation ne peuvent pas être effectués de manière purement arbitraire à la suite d'une plainte ou d'indications, des faits tangibles étayés par le datamining et le *datamatching* étant également nécessaires. En outre, l'auditeur du travail ou le procureur du Roi doit toujours marquer préalablement son accord.

Or, le projet de loi à l'examen abandonne la disposition prévoyant que ces conditions doivent être remplies cumulativement. Il suffit dorénavant qu'une seule condition soit remplie pour pouvoir procéder à des tests de situation. Sur la base de quelles preuves estime-t-on qu'il soit nécessaire d'abandonner l'aspect cumulatif? La loi actuelle présente-t-elle de graves lacunes? Si ces lacunes ne peuvent être clairement établies, l'intervenant estime qu'il est prématuré de renoncer à cet équilibre et de verser dans une forme de régime de terreur à l'égard des employeurs qui envisagent de recruter.

Cette situation n'améliorera pas les chances des groupes que l'on entend absolument protéger de la discrimination, bien au contraire. L'accord sur l'emploi approuvé récemment ne contient aucune mesure d'activation sur le marché du travail pour ces groupes plus vulnérables. En outre, le projet de loi à l'examen risque de dissuader encore davantage les employeurs de recruter, dès lors qu'un employeur pourrait très rapidement commettre une erreur involontaire ou non intentionnelle. Par ailleurs, les critères contenus dans le projet de loi

antidiscrimination wetgevingen, ook bevoegd zijn om daden op te sporen en te registreren die, hoewel ze niet strafbaar zijn volgens het strafrecht, verboden zijn door deze wetten.

Bovendien verduidelijkt deze nieuwe bepaling de mogelijkheid voor de inspectiedienst om met bijzondere bewijskracht de nodige vaststellingen te doen.

III. — ALGEMENE BESPREKING

A. Opmerkingen en vragen van de leden

De heer Björn Anseeuw (N-VA) verwijst naar de voorgeschiedenis van het voorliggende wetsontwerp. Praktijktesten zijn immers reeds mogelijk sinds de wet van 15 januari 2018 houdende diverse bepalingen inzake werk. Met deze wet werd een precair evenwicht bereikt, waarvan nu echter sterk wordt afgeweken. Praktijktesten dienen niet zomaar te gebeuren: men moet grondig afwegen op welke manier en wanneer deze wel of niet georganiseerd en uitgevoerd moeten worden. Het bereikte evenwicht werd in de wet van 15 januari 2018 belichaamd door enkele cumulatief te vervullen randvoorwaarden: men kan niet zomaar willekeurig praktijktesten uitvoeren na een klacht of na aanwijzingen, er moeten ook duidelijke evidenties zijn op het vlak van datamining en *datamatching*. De arbeidsauditeur of de procureur des Konings moet bovendien steeds voorafgaandelijk zijn akkoord geven.

De bepaling dat deze voorwaarden cumulatief moeten worden vervuld, wordt in het voorliggende wetsontwerp echter losgelaten. Het volstaat al om één voorwaarde te vervullen om te kunnen overgaan tot praktijktesten. Op basis van welke evidentie acht men het nodig om het cumulatieve aspect los te laten? Schiet de bestaande wet dan schromelijk tekort? Indien dat niet onomstotelijk is aangetoond, lijkt het de spreker voorbarig om een dergelijk evenwicht zomaar overboord te gooien en af te glijden naar een vorm van schrikbewind ten aanzien van werkgevers die aanwervingen overwegen.

Dit zal de kansen van de groepen die men absoluut wil beschermen tegen discriminatie niet verbeteren, wel integendeel. De recent goedgekeurde arbeidsdeal bevat geen enkele activerende maatregel voor deze kwetsbare kansengroepen op de arbeidsmarkt. Daarbovenop zouden aanwervingen nu nog verder ontmoedigd worden, aangezien werkgevers dermate snel ongewild of onbedoeld een fout kunnen maken. De criteria uit het voorliggende wetsontwerp zijn bovendien sterk voor interpretatie vatbaar. Een dergelijk gebrek aan

à l'examen sont fortement sujets à interprétation. Ce manque de sécurité juridique poussera les employeurs à jouer la carte de la prudence, ce qui entraînera des conséquences négatives et un effet contre-productif pour l'emploi des groupes visés.

Il faut en outre tenir compte d'autres facteurs. L'exécution de tests de situation peut en effet impliquer de poser des actes délictueux. En 2018, il a été décidé – comme c'est le cas pour les méthodes particulières de recherche – de ne pas dépenaliser les faits mêmes, mais de ne pas les sanctionner. À cet égard, le projet de loi fait également un pas dans la mauvaise direction. Les faits ne seront plus punissables. C'est préoccupant, surtout compte tenu de la suppression de la condition selon laquelle les tests de situation ne pouvaient être effectués que lorsque les autres méthodes de recherche ne suffisaient pas. Or, des tests de ce type empiètent sur plusieurs droits. À cet égard, il n'a guère été répondu aux critiques du Conseil d'État et du Conseil national du Travail. Les passages concernés n'ont pas été fondamentalement modifiés. Il sera toujours possible d'effectuer des tests de situation, même si d'autres méthodes suffisent. Il est uniquement prévu qu'il faudra tenir compte du principe de proportionnalité. Cette disposition signifie toutefois que le champ libre est laissé à toute personne qui estime devoir procéder à des tests de situation, ce qui ne peut être l'objectif.

Un autre élément concerne le fait que la loi habilite non seulement les inspecteurs sociaux, mais également des tiers à participer à des tests de situation. Cette démarche témoigne d'une approche très invasive. Les lois doivent servir à protéger les citoyens et les entreprises contre les pouvoirs publics, et non à permettre aux pouvoirs publics de les pourchasser.

Un autre aspect particulièrement radical réside dans le fait que les tests de situation peuvent même être effectués en vue de rechercher des formes non punissables de discrimination. À première vue, le projet de loi à l'examen semble viser un objectif louable, à savoir la lutte contre la discrimination. Si on l'examine de plus près, il apparaît toutefois que les pouvoirs publics pourront décider de procéder unilatéralement, sans indications concrètes (compte tenu de la grande marge d'interprétation) et donc trop facilement, à des tests de situation. Un régime de terreur de ce type à l'égard des citoyens et des employeurs est parfaitement inapproprié et soulève la question fondamentale de savoir cela relève bien de la mission des pouvoirs publics. Ces derniers mois, il est déjà apparu, dans le cadre des mesures prises dans le cadre de la pandémie de coronavirus, qu'il est loin d'être évident de protéger les citoyens contre les pouvoirs publics. Le projet de loi à l'examen continue dans le même élan.

rechtszekerheid zal ertoe leiden dat werkgevers op veilig spelen, met negatieve gevolgen en een contraproductief effect voor de tewerkstelling van de bedoelde groepen.

Er is bovendien meer aan de hand. Het uitvoeren van praktijktesten kan immers strafbare handelingen inhouden. In 2018 werd beslist om – net zoals bij de bijzondere opsporingsmethoden – de feiten zelf wel strafbaar te houden, maar ze vrij van straf te laten blijven. Ook op dat vlak wordt een stap in de verkeerde richting gezet. De feiten zullen niet langer strafbaar gesteld worden. Dit baart zorgen, zeker omdat de huidige voorwaarde die stelt dat praktijktesten pas mogelijk zijn wanneer andere opsporingsmethoden niet volstaan, wordt afgevoerd. Dergelijke testen zijn nochtans invasief op verschillende rechten. Er werd echter weinig gedaan met de kritiek van de Raad van State en van de Nationale Arbeidsraad op dit punt. De bewuste passages werden niet fundamenteel aangepast. Het zal altijd mogelijk blijven om praktijktesten uit te voeren, ook al volstaan andere methodes. Er wordt enkel bepaald dat men rekening moet houden met het proportionaliteitsbeginsel. Dit betekent echter vrij spel geven aan eenieder die zich geroepen voelt om over te gaan tot praktijktesten, wat niet de bedoeling kan zijn.

Een bijkomend element is dat niet alleen sociaal inspecteurs gemachtigd worden om bij praktijktesten betrokken te worden, maar ook derden. Dit getuigt van een zeer invasieve aanpak. Wetten dienen om burgers en bedrijven te beschermen tegen de overheid, niet om door diezelfde overheid te worden opgejaagd.

Een volgende bijzonder verregaand punt is dat praktijktesten zelfs kunnen worden uitgevoerd met het oog op het opsporen van niet-strafbare vormen van discriminatie. Op het eerste zicht lijkt het voorliggende wetsontwerp een lovenswaardig doel na te streven, namelijk het tegengaan van discriminatie. Naarmate het meer in detail bekeken wordt, blijkt echter dat de overheid zal kunnen beslissen om eenzijdig, zonder concrete aanwijzingen (gezien de brede interpretatiemarge) en dus vrijblijvend over te gaan tot praktijktesten. Een dergelijk schrikbewind ten aanzien van burgers en werkgevers is hoogst ongepast en roept de fundamentele vraag op wat wel of niet de taak van de overheid is. De voorbije maanden bleek naar aanleiding van de maatregelen in het kader van de COVID-19-pandemie reeds dat het allesbehalve vanzelfsprekend is om burgers tegen de overheid te beschermen. Het voorliggende wetsontwerp gaat op hetzelfde elan verder.

Le Conseil d'État et le Conseil national du Travail ont eux aussi exprimé des critiques fondamentales. Le gouvernement les a habilement ignorées et n'a pas apporté d'adaptations majeures, comme en témoigne le fait qu'il n'a pas pris la peine de soumettre la version adaptée au Conseil d'État.

Le Conseil d'État a par exemple indiqué que la notion d'"indications objectives de discrimination" est très vague. Or, la clarté sur ce point est essentielle. En effet, les libertés et droits fondamentaux ne peuvent pas être simplement bafoués pour laisser la place à l'arbitraire. Le gouvernement a donné une série d'exemples de la notion d'"indications objectives de discrimination". L'intervenant en déduit que même une présomption de discrimination – ce qui est différent d'une indication – serait déjà suffisante pour lancer des tests de situation. Il en découlera qu'un employeur sera constamment confronté à des candidatures fictives. Cette façon de procéder est comparable à une expédition de pêche: la discrimination n'est plus détectée de manière ciblée mais avec les plus grands filets possible. M. Anseeuw estime que cette méthode est inadmissible et le Conseil d'État s'est lui aussi déjà clairement prononcé contre.

La modification de "libre de toute sanction" en "faits non punissables" a également été attaquée avec virulence. Le Conseil d'État y a même consacré deux pages et a qualifié la motivation invoquée par le gouvernement d'incorrecte. Malgré tout, le gouvernement s'obstine.

Par ailleurs, l'avis du Conseil consultatif du droit pénal social indique ce qui suit: "Le passage à une cause de justification a toutefois pour conséquence que l'infraction ne doit plus être considérée comme une faute y compris sur le plan civil, ce qui implique notamment que, par exemple, l'État belge ne pourrait plus être tenu responsable du préjudice causé à des employeurs totalement de bonne foi qui auraient subi un préjudice à la suite d'un test de situation portant sur la discrimination. On peut douter qu'une telle impossibilité d'obtenir un dédommagement soit totalement conforme à l'article 1^{er}, Premier Protocole, CEDH." Plusieurs limites fondamentales sont dès lors tout simplement transgressées.

L'intervenant cite un autre passage de l'avis du Conseil consultatif du droit pénal social: "Il semble n'exister aucune justification pour que la commission d'infractions dans le cadre des MPR ne se verrait appliquer qu'une cause d'excuse absolutoire [...] alors qu'une cause de justification s'appliquerait dans le contexte des tests de situation. La réglementation proposée ne semble donc pas être conforme au principe constitutionnel d'égalité (art. 10-11 de la Constitution)." Le gouvernement ne tient toutefois pas compte de ces arguments et semble

Ook de Raad van State en de Nationale Arbeidsraad uitten fundamentele kritiek. De regering legde dit vakkundig naast zich neer, en bracht geen fundamentele aanpassingen aan. Het bewijs daarvan is dat men niet de moed had om de aangepaste versie opnieuw aan de Raad van State voor te leggen.

De Raad van State wees er bijvoorbeeld op dat het hoogst onduidelijk is wat men moet verstaan onder "objectieve aanwijzingen van discriminatie", terwijl duidelijkheid op dat punt net cruciaal is. Fundamentele rechten en vrijheden kunnen immers niet zomaar met voeten getreden worden, met willekeur tot gevolg. De regering gaf enkele voorbeelden van het begrip "objectieve aanwijzingen van discriminatie". De spreker concludeert dat zelfs een vermoeden van discriminatie – wat niet hetzelfde is als een aanwijzing – al voldoende zou zijn om praktijktesten op te starten, waarbij een werkgever voortdurend met fictieve sollicitaties zal geconfronteerd worden. Op die manier komt men terecht in een *fishing expedition*: discriminatie wordt niet meer gericht opgespoord, maar met zo groot mogelijke netten. Dat lijkt de heer Anseeuw niet de bedoeling, en ook de Raad van State spreekt zich daar duidelijk tegen uit.

Ook de wijziging van "vrij van straf" naar "niet-strafbare feiten" wordt genadeloos neergesabeld. De Raad van State wijdde er zelfs twee bladzijden aan, waarbij ze de door de regering aangehaalde motivering als onjuist bestempelt. Toch zet de regering door.

Verderop in het advies van de Raad van State luidt het: "De wijziging naar een rechtvaardigingsgrond heeft echter wel tot gevolg dat de inbreuk ook op burgerrechtelijk vlak niet langer als een fout te beschouwen is, wat onder meer met zich meebrengt dat bijvoorbeeld de Belgische Staat ook niet langer aansprakelijk zou kunnen worden gesteld voor de schade die werd veroorzaakt bij volstrekt bonafide werkgevers die schade hebben geleden ten gevolge van een praktijktest naar discriminatie. Het valt te betwijfelen of een dergelijke onmogelijkheid om zulke schadevergoeding te krijgen in overeenstemming is met artikel 1, Eerste Protocol, EVRM." Verschillende fundamentele grenzen worden bijgevolg zomaar overschreden.

De spreker citeert een volgende passage uit het advies van de Raad van State: "Er lijkt geen verantwoording te bestaan waarom voor het plegen van misdrijven in de context van de BOM-methoden slechts een strafuitsluitende verschoningsgrond zou gelden [...] terwijl in de context van de praktijktesten een rechtvaardigingsgrond zou gelden. De voorgestelde regeling lijkt aldus ook niet in overeenstemming te zijn met het Grondwettelijk gelijkheidsbeginsel (art. 10-11 Gw.)." De regering trekt zich hier echter niets van aan en lijkt ervan overtuigd dat

convaincu que même sans indications concrètes, on peut considérer les intéressés comme des proies à traquer. Plusieurs principes fondamentaux du droit sont donc bafoués, ce qui est inadmissible.

L'article 5 du projet de loi à l'examen nécessite un arrêté d'exécution en ce qui concerne la possibilité de recourir à des tiers. L'arrêté royal a-t-il déjà été rédigé et transmis pour avis au Conseil d'État? Dans l'affirmative, la ministre peut-elle mettre cet arrêté et l'avis y afférent à disposition?

Pourquoi est-il quasiment impossible pour la ministre de répondre aux observations formulées par le Conseil d'État, le Conseil national du Travail et le Conseil consultatif du droit pénal social? Cela est-il dû à la technicité des observations ou le gouvernement entend-il par principe instaurer une forme extrême de tests de situation en étant prêt à violer des principes constitutionnels et la CEDH à cette fin?

Avec le projet de loi à l'examen, la ministre qualifie la réglementation de 2018 d'inapplicable. Quels efforts ont-ils toutefois été fournis ces quatre dernières années pour détecter la discrimination et s'y attaquer avec les instruments existants? De quelles données la ministre dispose-t-elle et quelles sont les conclusions qui en ont été tirées?

Indépendamment de son opposition au projet de loi à l'examen, M. Anseeuw souligne qu'il reste opposé à toute forme de discrimination sur le marché du travail. Son parti a d'ailleurs validé, au sein du gouvernement précédent, la législation relative aux tests de situation dans laquelle un bon équilibre a été trouvé avec plusieurs droits fondamentaux et principes du droit. Lorsque les tests de situation se transforment en provocation et en une expédition de pêche laissant la place à l'arbitraire, cette pratique va cependant trop loin. L'intervenant appelle dès lors le gouvernement à enterrer l'initiative à l'examen. Celui-ci doit faire son autocritique et identifier les actions à entreprendre pour offrir aux groupes concernés davantage d'opportunités sur le marché du travail, plutôt que fuir ses responsabilités et limiter la politique d'activation sur le marché du travail à une politique de terreur à l'égard de nombreux employeurs de bonne foi, qui y réfléchiront à deux fois avant d'engager de nouveaux membres du personnel. En effet, le risque de voir des personnes propager la rumeur selon laquelle l'employeur en question se livrerait à une discrimination n'est pas inexistant.

Il est certainement louable de réaliser une évaluation approfondie en vue d'améliorer la procédure, mais l'intervenant souhaiterait alors savoir quelle évaluation a été réalisée, sur la base de quelles données et quelles

men de betrokkenen zelfs zonder concrete aanwijzingen als opgejaagd wild kan beschouwen. Een aantal fundamentele rechtsbeginselen wordt met voeten getreden, wat van weinig fatsoen getuigt.

In artikel 5 vereist het voorliggende wetsontwerp een uitvoeringsbesluit in verband met het inschakelen van derden. Werd het koninklijk besluit reeds opgesteld en voor advies overgemaakt aan de Raad van State? Zo ja, kan de minister dit dan samen met het advies ter beschikking stellen?

Waarom is het voor de minister quasi onmogelijk om tegemoet te komen van de opmerkingen van de Raad van State, de Nationale Arbeidsraad en de Adviesraad van het sociaal strafrecht? Heeft dit te maken met de techniciteit van de opmerkingen of wil de regering principieel een te verregaande vorm van praktijktesten invoeren en is zij bereid om daartoe grondwettelijke principes en het EVRM geweld aan te doen?

De minister zet met het voorliggende wetsontwerp de regeling uit 2018 weg als onuitvoerbaar. Welke inspanning werden de voorbije vier jaar echter geleverd om discriminatie op te sporen en aan te pakken met het bestaande instrumentarium? Over welke gegevens beschikt de minister en welke conclusies werden daaruit getrokken?

De heer Anseeuw benadrukt dat hij – los van zijn verzet tegen het voorliggende wetsontwerp – tegen elke vorm van discriminatie op de arbeidsmarkt gekant blijft. Dat is de reden waarom zijn partij in de vorige regering de wetgeving inzake praktijktesten heeft goedgekeurd, waarin een evenwicht werd gevonden met enkele grondrechten en rechtsprincipes. Wanneer praktijktesten echter uitmonden in uitlokking, een *fishing expedition* en bijgevolg willekeur, gaat dit een brug te ver. De spreker roept de regering er dan ook toe op om het voorliggende initiatief te begraven. Ze dient zelf de hand in eigen boezem te steken om uit te zoeken wat er gedaan kan worden om de betrokken groepen meer kansen te bieden op de arbeidsmarkt, veeleer dan de verantwoordelijkheid af te schuiven en het activeringsbeleid op de arbeidsmarkt te beperken tot een schrikbewind ten aanzien van vele bonafide werkgevers die drie keer zullen nadenken vooraleer een nieuwe mensen aan te werven. Het gevaar bestaat immers dat iemand een vermoeden kan koesteren dat de werkgever in kwestie misschien zou kunnen discrimineren.

Procesverbetering en een grondige evaluatie van de bestaande regelgeving moeten zeker mogelijk zijn, maar dan verneemt de spreker graag welke evaluatie werd doorgevoerd, op basis van welke gegevens en

sont les conclusions qui en résultent. Le projet de loi à l'examen ne propose pas une amélioration de la procédure mais une approche au bulldozer.

Mme Evita Willaert (Ecolo-Groen) est favorable à des mesures telles que la sensibilisation, l'adoption d'une approche positive afin de favoriser la diversité sur le lieu de travail, la mise en œuvre d'une politique de lutte contre la discrimination et l'autorégulation au sein des secteurs. Il convient toutefois également de mettre en place un système efficace de contrôle du respect de la législation anti-discrimination. C'est également une évidence dans le domaine de la sécurité routière et de la sécurité alimentaire ou dans le monde financier. Les choses semblent plus délicates en ce qui concerne le respect de la législation visant à lutter contre la discrimination, alors que nous devons tout autant de respect à la société et aux victimes de discrimination. On laisse passer bon nombre d'opportunités et de talents, et la discrimination atteint les personnes concernées au plus profond d'elles-mêmes. Les victimes restent marquées toute leur vie. Il appartient dès lors à l'État de veiller au respect de ses lois.

Instaurés par le gouvernement précédent, les tests de situation anonymes (*mystery calls*) n'ont pas eu l'efficacité requise. Le bilan des dix-huit premiers mois, établi en novembre 2019, est maigre: l'inspection sociale a fait quatre demandes, elle a obtenu deux fois l'autorisation de l'auditeur du travail et elle n'a constaté aucune infraction. Lors de l'élaboration de la législation, l'intervenante avait déjà averti que les tests de situation risquaient d'être inutiles. Les chiffres le confirment.

M. Anseeuw a renvoyé à la législation existante en ce qui concerne la lutte contre la discrimination – demandant d'ailleurs pour la première fois qu'elle fasse l'objet d'une évaluation – mais cette législation n'est pas applicable. Le projet de loi à l'examen remédie à cette situation. Il met en œuvre l'accord de gouvernement, lequel prévoit que le gouvernement accordera une attention particulière à la lutte pour la diversité et contre toutes les formes de discrimination, qu'il améliorera l'application des actuels tests de discrimination, et qu'il supprimera les lourdes conditions cumulatives qui entravaient fortement et rendaient pratiquement impossible la réalisation d'une enquête. L'accord de gouvernement stipule également qu'il ne peut jamais être question d'une provocation.

Il y a effectivement beaucoup à faire si l'on veut augmenter le taux d'emploi. Le gouvernement a déjà pris quelques mesures à cet effet et il coopérera également avec les entités fédérées. Il convient toutefois également de lutter contre la discrimination. Tous les chiffres, les témoignages et les études témoignent de cette nécessité.

met welke conclusies als resultaat. Het voorliggende wetsontwerp biedt geen procesverbetering, maar kiest voor een bulldozer-aanpak.

Mevrouw Evita Willaert (Ecolo-Groen) is voorstander van maatregelen zoals sensibilisering, een positieve benadering om diversiteit op de werkvloer te bevorderen, een antidiscriminatiebeleid in ondernemingen en zelfregulering in sectoren. Er moet daarnaast echter ook een goed werkend sluitstuk bestaan om het naleven van de antidiscriminatiewetgeving te controleren. Ook op het vlak van verkeers- en voedselveiligheid of in de financiële wereld is dit de normaalste zaak van de wereld. Voor de naleving van de antidiscriminatiewetgeving lijkt dat gevoeliger te liggen, terwijl men het op dat vlak evengoed verschuldigd is aan de samenleving en aan de slachtoffers van discriminatie. Er gaan tal van kansen en talent verloren, en discriminatie raakt de getroffen tot in het diepste van hun ziel. Mensen dragen dit hun hele leven met zich mee. Het is dan ook de taak van de overheid om ervoor te zorgen dat haar wetten nageleefd worden.

De *mystery calls*, ingevoerd onder de vorige regering, misten de nodige daadkracht. De balans van het eerste anderhalf jaar, opgemaakt in november 2019, oogt mager: de sociale inspectie deed vier aanvragen, kreeg twee keer toestemming van de arbeidsauditeur en stelde geen enkele inbreuk vast. Bij het tot stand komen van de toenmalige wetgeving waarschuwde de spreekster er reeds voor dat *mystery calls* een lege doos dreigden te worden. De cijfers bevestigen dit.

De heer Anseeuw wees op de bestaande wetgeving om discriminatie te bestrijden – en vraagt overigens voor het eerst om een evaluatie ervan – maar deze wetgeving is niet uitvoerbaar. Het voorliggende wetsontwerp brengt daar verandering in. Het geeft uitvoering aan het regeerakkoord, waarin wordt vermeld dat de strijd voor diversiteit en tegen alle vormen van discriminatie bijzondere aandacht krijgt, dat de toepassing van de bestaande discriminatietoetsen wordt verbeterd en dat de logge, cumulatieve voorwaarden die het overgaan tot een onderzoek sterk bemoeilijkten en bijna onmogelijk maakten, worden opgeheven. Het regeerakkoord vermeldt eveneens dat er nooit sprake mag zijn van uitlokking.

Indien men de werkzaamheidsgraad wil optrekken, moet er inderdaad veel gebeuren. De regering nam daartoe reeds enkele maatregelen en zal ook samenwerken met de deelstaten. Tegelijk moet echter ook de strijd tegen discriminatie gevoerd worden. Alle cijfers, getuigenissen en onderzoeken wijzen op de noodzaak daarvan.

En ce qui concerne les discriminations fondées sur la race et sur le genre, il est heureux que l'inspection soit dotée d'une plus grande capacité d'action. Ce type de discriminations reste un problème majeur sur le marché du travail qui empêche les personnes d'utiliser leurs capacités de manière maximale au profit de la société. L'exemple récent d'une assistante vétérinaire qui n'a pas obtenu de contrat fixe à cause de sa grossesse indique non seulement que les femmes sont toujours désavantagées, mais aussi combien il est difficile aujourd'hui de savoir et de prouver une discrimination.

Les personnes transgenres sont également confrontées à la discrimination. Des tests de situation réalisés par l'UGent indiquent que les candidats qui indiquent dans un CV qu'ils sont transgenres ont jusqu'à 30 % de chances en moins d'être invités à un entretien. Ils vivent la discrimination de manière parfois encore plus cruelle. Dans le cadre d'une récente enquête du site belge d'emploi *StepStone*, pas moins de quatre travailleurs transgenres sur dix ont indiqué avoir déjà démissionné en raison d'un environnement de travail malveillant, voire hostile.

Les chiffres du rapport annuel 2020 d'Unia confirment ce que l'on savait déjà, à savoir que le racisme demeure également un problème majeur pour le bon fonctionnement du marché du travail et l'épanouissement de tous les citoyens.

L'intervenante cite quelques exemples tirés du Monitoring socio-économique 2020 du SPF ETCS et d'Unia. Ce Monitoring aboutit à la conclusion contre-intuitive que l'écart en termes de taux d'emploi entre les Belges et les personnes d'origine étrangère est le plus important pour les diplômés de l'enseignement supérieur. Il est scandaleux que les personnes d'origine étrangère soient les moins récompensées pour leurs études.

Par ailleurs, les Belges qui possèdent plusieurs diplômes accèdent à des emplois mieux rémunérés et offrant de meilleures conditions de travail. Pour les personnes d'origine étrangère, ce n'est le cas que si elles possèdent exactement le diplôme spécifique souhaité mais, même dans ce cas, seulement dans une moindre mesure que les Belges titulaires du même diplôme spécifique.

Dans une perspective internationale, la Belgique fait moins bien que la plupart des autres pays en ce qui concerne cet écart en termes de taux d'emploi. Les raisons ne tiennent effectivement pas seulement à la discrimination, mais aussi à des facteurs problématiques comme la désindustrialisation, la demande de qualifications supérieures, l'inadéquation des compétences, les inégalités dans l'enseignement, un marché du travail

Wat raciale en genderdiscriminatie betreft is het een goede zaak dat de inspectie meer slagkracht krijgt. Dit blijft een zeer groot probleem op de arbeidsmarkt, waardoor mensen hun capaciteiten niet maximaal kunnen inzetten voor de maatschappij. Iedereen verliest hierdoor, maar de mensen in kwestie nog het meest. Een recent voorbeeld van een dierenartsassistente die geen vast contract kreeg wegens haar zwangerschap toont niet alleen aan dat vrouwen nog steeds benadeeld worden, maar ook hoe moeilijk het vandaag is om te weten en te bewijzen dat men gediscrimineerd wordt.

Ook transgenders worden geconfronteerd met discriminatie. Uit praktijktesten van de UGent blijkt dat sollicitanten die in hun cv aangeven dat ze transgender zijn tot bijna 30 % minder kans hebben om uitgenodigd te worden op gesprek. Er zijn nog wrede manieren waarop zij discriminatie ervaren: in een recente bevraging van de Belgische jobsite *StepStone* gaf maar liefst 4 op de 10 transgenderwerknemers aan al ontslag te hebben genomen vanwege een onvriendelijke of zelfs vijandige werkomgeving.

De cijfers uit het jaarverslag 2020 van Unia bevestigen het reeds bekende inzicht dat ook racisme een enorm probleem blijft voor het goed functioneren van de arbeidsmarkt en de ontplooiing van alle burgers.

De spreker geeft enkele voorbeelden uit de Socio-economische Monitoring 2020 van de FOD WASO en Unia. De Monitoring komt tot de contra-intuïtieve vaststelling dat de werkzaamheidskloof tussen Belgen en mensen met een andere origine het grootst is voor wie een diploma hoger onderwijs heeft. Het is wraakroepend dat studeren het minst loont voor mensen met een andere origine.

Daarnaast komen Belgen met tal van verschillende diploma's terecht in jobs met hogere lonen en betere arbeidsvoorwaarden. Voor mensen met een andere origine is dat enkel het geval wanneer ze precies het gewenste specifieke diploma hebben, en zelfs dan nog steeds minder in vergelijking met Belgen met datzelfde specifieke diploma.

In internationaal perspectief doet België het inzake deze werkzaamheidskloof slechter dan zowat overall elders. De verklaringen liggen inderdaad niet uitsluitend bij discriminatie, maar ook bij uitdagende factoren zoals desindustrialisering, de vraag naar hogere scholingsniveaus, skill-mismatches, ongelijkheid in het onderwijs, een immoeliere en moeilijk toegankelijke arbeidsmarkt (waaraan door de regering wordt gewerkt), de impact

plus immobile et plus difficilement accessible (problème auquel le gouvernement s'attèle), l'impact du genre et de la famille et des politiques actives du marché du travail. La discrimination demeure cependant aussi une cause de cet écart. Si l'évolution a été positive entre 2008 et 2016, les inégalités persistent toujours. Au rythme actuel, il faudra encore soixante ans pour parvenir à une participation égale au marché du travail.

Certains écarts peuvent s'expliquer, mais les divergences inexplicables (notamment en ce qui concerne les personnes hautement qualifiées issues de l'immigration) sont très clairement des signes de discrimination selon le Monitoring socioéconomique, qui propose des tests de situation efficaces comme éléments de solution.

Mme Willaert ne comprend pas pourquoi l'extension des motifs de discrimination suscite des résistances. Qu'y a-t-il de mal à prendre des initiatives pour créer une sécurité juridique et veiller à ce que l'inspection sociale fasse respecter la législation contre les discriminations fondées sur l'âge, la religion, la maternité, la paternité ou la comaternité, ou encore sur d'autres critères relevant du droit civil? L'intervenante estime qu'il n'est pas acceptable que les personnes d'âge mûr aient plus de mal à décrocher un emploi. Ici aussi, plusieurs explications sont avancées, mais la discrimination est certainement un problème qui doit être pris à bras-le-corps.

Si l'on veut augmenter le taux d'emploi, tout le monde doit pouvoir se développer sur le plan professionnel, ce qui n'est possible que dans une société inclusive et équitable. Collectivement, nous restons bien trop peu conscients des écarts d'opportunités entre les uns et les autres, et il est crucial de remédier à ce problème. La politique menée doit avoir un impact tangible à l'égard de ceux qui érigent des obstacles sur le marché du travail. Les *mystery calls* et les tests de situation sont autant d'outils qui devraient permettre de mieux cerner l'ampleur du problème. Un grand nombre d'études et de témoignages indiquent que c'est nécessaire.

Mme Willaert évoque ensuite les obstacles liés à l'âge. Compte tenu du vieillissement de la population et de la difficulté d'aider les personnes les plus âgées – qui ont souvent une plus longue carrière – à trouver un nouvel emploi, il est évident qu'il faut s'attaquer à ce problème. Certaines personnes abandonnent, tellement la discrimination est démotivante. L'intervenante évoque à ce propos le témoignage d'un homme de 57 ans qui fait écho à des milliers d'autres cas similaires. À profil équivalent, les candidats âgés reçoivent en moyenne plus de 40 % de réponses positives en moins que les candidats plus jeunes. Ce pourcentage est légèrement plus faible en ce qui concerne la discrimination fondée sur l'ethnicité, mais avoisine néanmoins toujours 34 %.

van gender en gezin en van een actief arbeidsmarktbeleid. Ook discriminatie blijft echter een verklaring voor de kloof. De evolutie tussen 2008 en 2016 is positief, maar er blijft nog steeds een hardnekkige ongelijkheid bestaan. Aan het huidige trage tempo zouden er nog zestig jaar nodig zijn om tot een gelijke arbeidsmarktparticipatie te komen.

Enkele verschillen zijn te verklaren, maar de onverklaarbare divergenties (zoals voor hoogopgeleiden met een migratieachtergrond) wijzen op discriminatie, zo luidt het zeer duidelijk in de Socio-economische Monitoring, die daadkrachtige praktijktesten naar voor schuift als een deel van de oplossing.

Mevrouw Willaert begrijpt niet waarom de uitbreiding van de discriminatiegronden op verzet stuit. Wat is er verkeerd aan initiatieven om rechtszekerheid te scheppen en ervoor te zorgen dat de sociale inspectie de antidiscriminatiewetgeving ook doet naleven op het vlak van leeftijd, religie, moeder-, vader- of meemoederschap of andere burgerrechtelijke criteria? Het lijkt de spreker niet aanvaardbaar dat mensen met een hogere leeftijd moeilijker aan de slag raken. Ook daarvoor zijn er verschillende verklaringen, maar is discriminatie ongetwijfeld een issue dat aangepakt dient te worden.

Indien men de werkgelegenheidsgraad wil verhogen moet iedereen kansen krijgen om zich professioneel te ontwikkelen. Dat kan alleen in een inclusieve en rechtvaardige maatschappij. Collectief zijn we nog veel te blind voor de verschillen in kansen die iedereen krijgt, en dat moet rechtgezet worden. Het beleid moet tastbare gevolgen hebben voor degenen die barrières in de arbeidsmarkt opwerpen. *Mystery calls* en praktijktesten zijn daarvoor de instrumenten die betere inzichten zullen bieden in de grootte van de problematiek. Talloze studies en getuigenissen tonen aan dat dit noodzakelijk is.

Mevrouw Willaert gaat vervolgens verder in op barrières op basis van leeftijd. Gezien de vergrijzing en de moeilijkheid om oudere mensen met een vaak langere loopbaan aan een nieuwe job te helpen, is het evident dat dit moet aangepakt worden. Mensen haken af omdat discriminatie dermate demotiverend werkt. De spreker haalt de getuigenis van een 57-jarige man aan als voorbeeld voor duizenden andere gelijkaardige gevallen. Oudere sollicitanten krijgen ruim 40 % minder positieve reacties dan gelijkwaardige kandidaten van een jongere leeftijd. Dit percentage ligt iets lager voor discriminatie inzake etniciteit, maar nog steeds rond de 34 %.

Les problèmes que les personnes handicapées rencontrent en Belgique sont connus depuis longtemps. Leur taux d'emploi, de 22 %, est beaucoup trop faible et se situe sous la moyenne européenne. Un plus grand effort doit être fait dans ce domaine.

Une autre forme de discrimination est liée à la langue. Par exemple, une personne qui maîtrise bien le néerlandais mais dont cette langue n'est pas la langue maternelle doit souvent répondre à des questions supplémentaires aux entretiens d'embauche.

Bref, les préjugés restent un problème majeur sur le marché du travail, et ils entraînent une perte de talents. Les *mystery calls*, les tests de situation et les tests de discrimination ne constituent pas une fin en soi. Ils ne sont pas destinés à simplement sanctionner ou à confronter les gens à leurs préjugés. L'important est d'évoluer vers une société plus inclusive et plus tolérante où chacun aura des opportunités dès lors que c'est une question de justice et que cela profitera à tous les Belges.

Mme Willaert évoque ensuite ce qui changera si le projet de loi à l'examen est adopté.

Tout d'abord, les lourdes conditions cumulatives – indications objectives de discrimination, plainte ou signalement étayé, résultats de *datamining* et de *datamatching* à l'appui – seront abandonnées: ce sera désormais la conjonction "ou" qui reliera ces conditions, de sorte que la responsabilité de la détection des discriminations n'incombera plus seulement aux victimes. Une plainte ou un signalement étayé ne seront plus toujours nécessaires: une enquête sera également possible à partir d'autres indications objectives de discrimination ou sur la base de résultats de *datamining* et de *datamatching*. Il est vrai que les victimes finissent par se décourager à force de devoir chaque fois réintroduire une plainte pour discrimination. C'est à la société de veiller à ce que ses lois soient respectées. Le projet de loi à l'examen vise à atteindre cet objectif.

La condition qui prévoyait que les discriminations devaient être étayées au moyen de techniques de *datamatching* ou de *datamining* a pratiquement empêché de réaliser des tests de situation dans le cadre de la législation existante, car ces techniques ne sont pas encore au point. Les données sont très éparpillées. Le système n'en est qu'à ses débuts. Et au niveau fédéral, très peu de données officielles sont disponibles sur la phase précontractuelle.

L'intervenante demande à la ministre si le travail de mise au point des techniques de *datamatching* et

De problemen die mensen met een handicap ervaren in België zijn reeds langer bekend. De tewerkstellingsgraad is met 22 % veel te laag en ligt onder het Europese gemiddelde. Er moet een grotere inspanning geleverd worden.

Een andere vorm van discriminatie houdt verband met taal. Wie het Nederlands bijvoorbeeld goed onder de knie heeft, maar geen moedertaalspreker is, ervaart toch bijkomende vragen tijdens sollicitatiegesprekken.

Vooroordelen blijven kortom een groot probleem op de arbeidsmarkt, waardoor talent verloren gaat. *Mystery calls*, praktijktesten en discriminatietoetsen zijn geen doel op zich. Het is niet de bedoeling om zomaar te straffen of mensen zonder meer te confronteren met hun vooringenomenheid. Het is echter wel belangrijk om te evolueren naar een inclusievere en tolerantere maatschappij waar iedereen kansen krijgt, omdat dit rechtvaardig is en alle Belgen ten goede komt.

Mevrouw Willaert gaat vervolgens in op de zaken die veranderen wanneer het voorliggende wetsontwerp wordt goedgekeurd.

Ten eerste gaan de logge cumulatieve voorwaarden – bij objectieve aanwijzingen van discriminatie, én na een onderbouwde klacht of melding, én op basis van resultaten van *datamatching* of *datamining* – op de schop. Voortaan wordt het voegwoord "of" gebruikt, en op die manier wordt de verantwoordelijkheid voor het opsporen van discriminatie niet langer enkel bij de slachtoffers zelf gelegd. Er hoeft niet langer altijd een onderbouwde klacht of melding te zijn: ook na andere objectieve aanwijzingen van discriminatie of op basis van resultaten van *datamining* of *datamatching* is een onderzoek mogelijk. Slachtoffers worden er immers moedeloos van om telkens opnieuw klacht te moeten indienen bij discriminatie. Het is aan de maatschappij om er en mee op toe te zien dat haar wetten nageleefd worden. Het voorliggende wetsontwerp beoogt dit te bewerkstelligen.

De voorwaarde dat discriminatie gestaafd moest worden door middel van *datamatching* of *datamining* maakte het onder de bestaande wetgeving bijna onmogelijk om over te gaan tot praktijktesten, aangezien deze technieken niet op punt staan. De gegevens zitten erg verspreid, het systeem zit in een embryonale fase en federaal zijn er erg weinig overheidsdata over de precontractuele fase.

Een vraag voor de minister is of er verder wordt gewerkt aan het op punt zetten van *datamatching* en

de *datamining* se poursuit. Une coopération avec les entités fédérées est-elle prévue à propos de la phase précontractuelle? Une autre demande d'Unia est que le *datamining* soit développé de manière à jouer le rôle d'un feu clignotant objectif ouvrant la voie à un contrôle plus poussé. Il pourrait fournir des données agrégées très intéressantes.

Le projet de loi à l'examen prévoit un autre changement. Il prévoit qu'il ne sera plus nécessaire de commencer par épuiser toutes les autres méthodes d'enquête avant de procéder à des tests de discrimination. Il faudra tenir compte du principe de proportionnalité à cet égard. Il sera dès lors permis d'appliquer des tests de discrimination à chaque stade de l'enquête. Ils sont souvent intéressants au début de l'enquête, après quoi d'autres méthodes peuvent être appliquées. Il est positif que cette possibilité soit placée sur un pied d'égalité avec d'autres méthodes.

Il importe en outre de veiller à ce que les inspecteurs ne commettent pas de faits punissables, ce qui était une raison pour laquelle les inspecteurs ne pouvaient guère entreprendre quoi que ce soit dans le cadre de la législation existante. Les peines prévues pour la discrimination sont en effet bien moins lourdes que celles prévues pour les auteurs des infractions qui doivent nécessairement être commises pour pouvoir détecter les discriminations à l'aide des tests de discrimination. Ce sont exactement les mêmes dispositions qui sont appliquées par la FSMA et la Loterie nationale en ce qui concerne les méthodes particulières de recherche. Pourquoi les opposants au projet de loi à l'examen ne s'en soucient-ils pas dans ces deux cas mais bien en matière de discriminations?

Il est également essentiel d'inclure d'autres motifs de discrimination. L'intervenante renvoie à quelques points ajoutés par la Chambre, en mars 2020, à la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes. Il cite l'allaitement, la maternité, l'adoption et la procréation médicalement assistée, des caractéristiques sexuelles, la paternité et la comaternité. Cela confère une sécurité juridique à l'inspection du travail, qui sait qu'elle peut également enquêter en pareils cas.

Il apparaît clairement qu'il convient de renforcer l'efficacité des tests de discrimination dans certains cas. L'inspection du travail demande également de pouvoir recourir à des tiers pour imiter les situations de pratique courante, ce qui est aussi déjà prévu en ce qui concerne les méthodes particulières de recherche appliquées par la FSMA et la Loterie nationale.

datamining. Zijn er plannen omtrent samenwerking met de deelstaten over de precontractuele fase? Het is ook een vraag van Unia om *datamining* te ontwikkelen als een objectief knipperlicht voor verdere controle. Het kan zeer interessante geaggregeerde gegevens opleveren.

Een volgende verandering in het voorliggende wetsontwerp is dat het niet langer noodzakelijk is om eerst alle andere onderzoeksmethodes uit te putten alvorens over te gaan tot discriminatietoetsen. Daarbij moet rekening gehouden worden met het proportionaliteitsbeginsel. Op deze manier kunnen discriminatietoetsen op elk moment van het onderzoek worden aangewend. Dit is vaak net interessant bij het begin van een onderzoek, waarna op andere methodes kan worden overgeschakeld. Het is een goede zaak dat deze mogelijkheid op gelijke voet komt te staan met andere methodes.

Een ander belangrijk punt is ervoor te zorgen dat inspecteurs geen strafbare feiten plegen. Ook dat was onder de bestaande wetgeving een reden waarom inspecteurs nauwelijks iets konden ondernemen. De strafmaat voor discriminatie is immers een stuk minder zwaar dan de strafmaat voor strafbare feiten die men noodzakelijkerwijze moet begaan om discriminatie met discriminatietoetsen op te sporen. Dit zijn exact dezelfde bepalingen die gebruikt worden inzake bijzondere opsporingsmethoden, door de FSMA en door de Nationale Loterij. Waarom maken tegenstanders er in die gevallen geen punt van, maar wel in het geval van discriminatie?

De uitbreiding naar andere discriminatiegronden is eveneens van groot belang. De spreekster verwijst naar enkele kenmerken die in maart 2020 door de Kamer werden toegevoegd aan de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, zoals het geven van borstvoeding, moederschap, adoptie, medisch begeleide voortplanting, seksekenmerken, vaderschap en meemoederschap. De arbeidsinspectie krijgt op deze manier rechtszekerheid en weet dat zij ook in deze gevallen kan overgaan tot een onderzoek.

Het is duidelijk dat het in sommige gevallen noodzakelijk is om discriminatietoetsen efficiënter te maken. Het is ook een vraag van de arbeidsinspectie om een beroep te kunnen doen op derden om courante praktijksituaties te kunnen nabootsen. Ook dit gebeurt reeds inzake bijzondere opsporingsmethoden, door de FSMA en door de Nationale Loterij.

Il importe en outre qu'une évaluation soit possible après un an. Cela contribuera à atteindre l'objectif de développer un instrument plus efficace pour la détection des cas de discrimination.

Une question suivante porte sur l'avis d'Unia, qui propose de faire évaluer par l'auditeur du travail si le recours à des tiers est approprié ou non et d'ajouter que ces tiers ne commettent pas non plus d'infractions pénales. Pourquoi cette proposition raisonnable d'Unia n'a-t-elle pas été suivie?

En outre, il est également crucial de prévoir un nombre suffisamment important d'inspecteurs et leur formation. L'intervenant s'enquiert de l'état d'avancement de la formation dans le cadre de la législation précédente et des initiatives éventuelles à cet égard. La lutte contre la discrimination est, à juste titre, prise très au sérieux dans le projet de loi à l'examen, mais il faudra également pouvoir suivre sur le terrain.

Mme Willaert rappelle qu'elle a toujours été critique à l'égard du manque d'efficacité des appels mystères (*mystery calls*) ou des tests de discrimination sous leur forme actuelle. Elle vérifiera donc attentivement que les tests de discrimination seront cette fois appliqués efficacement dans le cadre de la lutte contre la discrimination sur le marché du travail. Il faut par exemple continuer à affiner les possibilités intéressantes en matière de *datamining* et de *datamatching*. La mise en œuvre de la législation à l'examen et son évaluation après 1 an sont dès lors attendues avec impatience.

Enfin, l'intervenante signale que le Conseil national du travail (CNT) a émis un avis unanime. Le CNT a acquis de l'expérience dans la recherche d'équilibres délicats et précaires et représente également les employeurs. Il est dès lors curieux que les critiques fassent mention d'un "règne de la terreur" vis-à-vis des employeurs. Mme Willaert conclut après une analyse attentive que les modifications apportées au projet de loi à la suite des avis émis sont substantielles. La problématique concernant les critères relevant du droit civil et leur impact en cas de faute sont littéralement mentionnés dans l'exposé des motifs.

La lutte contre la discrimination mérite une approche sérieuse et ne peut pas s'exprimer en termes de liberté ou de liberté d'expression.

Mme Chanelle Bonaventure (PS) soutient le projet de loi à l'examen, qui donne enfin aux inspecteurs sociaux une certaine marge de manœuvre pour réaliser des tests de discrimination et lutter contre cette injustice tenace.

Voorts is het belangrijk dat een evaluatie na 1 jaar mogelijk is. Dit draagt bij tot de doelstelling om een beter instrument te ontwikkelen voor de opsporing van discriminatie.

Een volgende vraag gaat over het advies van Unia, dat voorstelt om de arbeidsauditeur te laten beoordelen of de inzet van derden al dan niet aangewezen is, en om toe te voegen dat deze derden ook geen strafbare feiten begaan. Waarom werd dit redelijke voorstel van Unia niet gevolgd?

Daarnaast is het eveneens cruciaal om in te zetten op een voldoende groot aantal inspecteurs en op hun opleiding. De spreekster vraagt naar de stand van zaken wat betreft opleiding in het kader van de vorige wetgeving en eventuele initiatieven daaromtrent. Het voorliggende wetsontwerp neemt de strijd tegen discriminatie terecht zeer ernstig, maar op het terrein moet men ook kunnen volgen.

Mevrouw Willaert herinnert eraan dat zij zich steeds kritisch heeft uitgelaten over het gebrek aan slagkracht van de zogenaamde *mystery calls* of discriminatietoetsen zoals ze tot nu toe bestonden. Ze zal dan ook van nabij opvolgen of de discriminatietoetsen deze keer wel efficiënt ingezet worden in de strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt. De interessante mogelijkheden inzake datamining en datamatching moeten bijvoorbeeld verder op punt gezet worden. Er wordt dan ook uitgekeken naar de implementatie van de voorliggende wetgeving en de evaluatie na 1 jaar.

De spreekster wijst er tot slot op dat de Nationale Arbeidsraad (NAR) een unaniem advies uitbracht. De NAR heeft ervaring met het vinden van delicate en precare evenwichten en vertegenwoordigt ook de werkgevers. Het is bijgevolg bijzonder dat critici gewag maken van een "schrikbewind" tegenover werkgevers. Na een nauwlettende analyse komt mevrouw Willaert tot de conclusie dat de aanpassingen aan het wetsontwerp naar aanleiding van de uitgebrachte adviezen wel degelijk substantieel zijn. De problematiek inzake de burgerrechtelijke criteria en de gevolgen daarvan indien er een fout zou gebeuren staan letterlijk in de memorie van toelichting.

De strijd tegen discriminatie verdient een ernstige aanpak en kan niet in termen van vrijheid of vrijheid van meningsuiting gevoerd worden.

Mevrouw Chanelle Bonaventure (PS) steunt het voorliggende wetsontwerp, dat eindelijk speelruimte geeft aan sociaal inspecteurs om discriminatietoetsen uit te voeren en deze hardnekkige onrechtvaardigheid aan te pakken.

Elle s'étonne que certains parlementaires préconisent encore le renforcement constant des mécanismes de contrôle lorsqu'il s'agit des travailleurs et des demandeurs d'emploi, tandis qu'ils veulent rendre impossible le contrôle des employeurs.

À cet égard, l'intervenante renvoie à la proposition de loi visant à permettre des tests de situation en vue de lutter contre toutes formes de discriminations (DOC 55 0127/001), déposée par Mme Chanelle Bonaventure et consorts, qui est jointe au projet de loi à l'examen. Elle vise à clarifier la loi existante, ainsi qu'à réglementer et à encourager le recours aux tests de situation afin de combattre plus efficacement les discriminations. Le groupe de l'intervenante défendra bientôt à nouveau cette proposition de loi et souhaite par conséquent l'examiner séparément, étant donné que son champ d'application est plus large.

Il est inadmissible qu'en 2022, des étrangers et des Belges d'origine étrangère éprouvent encore de grandes difficultés à trouver du travail. C'est une atteinte à leurs droits fondamentaux. Les études et les chiffres restent préoccupants: selon le monitoring socio-économique d'Unia publié tous les ans, les personnes issues de l'immigration, et en particulier d'origine africaine, sont les premières victimes de discrimination sur le marché du travail et du logement. Une étude de la Fondation Roi Baudouin de 2017 indique que le taux de chômage des Belges qui ont des racines subsaharienne est quatre fois plus élevé que la moyenne nationale, alors que 60 % d'entre eux ont pourtant obtenu un diplôme de l'enseignement secondaire.

Unia constate que pour les jeunes issus du Maghreb ou de l'Afrique subsaharienne ayant obtenu un diplôme de l'enseignement primaire, il faut deux fois plus de temps pour trouver un premier emploi que pour les Belges non issus de l'immigration possédant le même diplôme. Par conséquent, l'origine demeure un facteur discriminatoire en Belgique.

L'intervenante se félicite par conséquent du contrôle de la diversité annoncé, qui s'inscrit dans la réforme récemment proposée du marché du travail. La ministre peut-elle expliquer la méthode envisagée pour y parvenir?

La ministre peut-elle également fournir davantage d'informations sur les moyens qui seront mis en œuvre pour rendre les nouvelles mesures à l'examen effectives? Le nombre d'inspecteurs sociaux va-t-il augmenter de manière significative?

Mme Bonaventure attend avec impatience l'évaluation relative à la lutte contre les discriminations, à l'embauche et en général, sur la base d'un rapport

Het valt haar op dat sommige Parlementsleden nog steeds voorstander zijn van een gestage uitbreiding van de controlemechanismen wanneer het om werknemers of werkzoekenden gaat, terwijl ze de controle op werkgevers daarentegen onmogelijk willen maken.

De spreker verwijst in dit verband naar het wetsvoorstel om praktijktests toe te staan teneinde discriminatie, in welke vorm ook, tegen te gaan (DOC 55 0127/001), ingediend door mevrouw Chanelle Bonaventure c.s., en gekoppeld aan het voorliggende wetsontwerp. Dit strekt ertoe de bestaande wetgeving te verduidelijken, alsook het gebruik van praktijktests te regelen en aan te moedigen om discriminatie efficiënter aan te pakken. De fractie van de spreker zal dit wetsvoorstel binnenkort opnieuw verdedigen en wenst het bijgevolg afzonderlijk te behandelen, aangezien het toepassingsgebied breder is.

Het is ontoelaatbaar dat vreemdelingen en Belgen van buitenlandse origine in 2022 nog steeds grote moeilijkheden kennen om werk te vinden. Dit is een aantasting van hun grondrechten. De studies en cijfers blijven verontwaardigend: uit de jaarlijkse Socio-economische Monitoring van Unia blijkt dat mensen met een migratieachtergrond, en in het bijzonder van Afrikaanse afkomst, het eerste slachtoffer zijn van discriminatie op de arbeids- en woningmarkt. Een studie van de Koning Boudewijnstichting uit 2017 toont aan dat het werkloosheidspercentage van Belgen met wortels in Sub-Sahara Afrika vier keer hoger ligt dan het nationale gemiddelde, terwijl 60 % van hen nochtans een diploma secundair onderwijs heeft.

Unia constateert dat het voor jongeren uit de Maghreb en Sub-Sahara Afrika met een diploma middelbaar onderwijs twee keer langer duurt om een eerste job te vinden dan voor Belgen zonder migratieachtergrond met hetzelfde diploma. Afkomst blijft bijgevolg een discriminerende factor in België.

De spreker juicht dan ook de aangekondigde diversiteitsmonitoring toe, die deel uitmaakt van de recent voorgestelde arbeidsmarkthervorming. Kan de minister toelichten welke methode daarvoor wordt voorzien?

Kan de minister voorts meer informatie geven over de middelen die ingezet worden om de voorliggende nieuwe maatregelen effectief te maken? Zal het aantal sociaal inspecteurs significant stijgen?

Mevrouw Bonaventure kijkt uit naar de evaluatie van de strijd tegen discriminatie, bij aanwervingen en in het algemeen, op basis van een door een commissie van

présenté aux Chambres législatives par une commission d'experts, conformément aux dispositions de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Le projet de loi à l'examen prévoit des mesures concrètes concernant la lutte contre la discrimination sur le marché du travail. La membre attend par ailleurs le plan d'action interfédéral contre le racisme, réclamé par les Nations Unies depuis plusieurs années. Elle s'enquerra de son avancement auprès de la secrétaire d'État à l'Égalité des chances. La ministre participe-t-elle au débat relatif à l'élaboration de ce plan?

La présidente prend acte de la demande de rejoindre la proposition de loi visant à permettre des tests de situation en vue de lutter contre toutes formes de discriminations (DOC 55 0127/001) du projet de loi à l'examen et de poursuivre son traitement séparément.

M. Hans Verreyt (VB) estime que, depuis son entrée en fonction, le gouvernement a entrepris d'organiser une chasse aux sorcières contre la discrimination présumée de la part des employeurs sur le marché du travail. Dans le récent accord sur l'emploi, il s'agissait également d'un point important pour certains partis.

La Flandre recherche massivement des ouvriers et des employés qualifiés et aptes au travail, et la discrimination y est donc un problème négligeable. Aujourd'hui, la production dans les entreprises est ralentie par le manque d'ouvriers. La croissance pâtit de cette pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Les employeurs ne font vraiment pas de discrimination entre les candidats sur la base de l'origine. La volonté de travailler, les bonnes attitudes, la connaissance des langues et les compétences adéquates, en revanche, sont des éléments importants. Sur ce plan, il y a encore souvent une inadéquation entre l'offre et la demande. Comme le souligne l'avis du CNT, il existe certainement des différences dans les taux d'emploi entre, par exemple, les personnes d'origine étrangère et les natifs. Cependant, ces différences s'expliquent souvent par des attitudes de travail incorrectes, par une mauvaise connaissance du néerlandais ou par un manque de qualification. Une autre raison est le rétrécissement de l'écart entre le salaire minimum et le revenu d'intégration à la suite duquel, pour une partie de la population difficile à atteindre, cela ne vaut même pas la peine de travailler.

Les avis du Conseil d'État, du CNT et du Conseil consultatif du droit pénal social sont critiques, voire très critiques. Le gouvernement entend s'attaquer au comportement discriminatoire des employeurs en accordant aux inspecteurs du travail des compétences supplémentaires et en élargissant considérablement la

experts aan de Wetgevende Kamers voorgelegd verslag, zoals voorzien in de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

Het voorliggende wetsontwerp voorziet concrete maatregelen in de strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt. Er wordt ook uitgekeken naar het interfederaal actieplan tegen racisme, waarop reeds enkele jaren wordt aangedrongen door de Verenigde Naties. De vraag naar de stand van zaken zal gesteld worden aan de staatssecretaris voor Gelijke Kansen. Is de minister betrokken bij het debat inzake de uitwerking van dat plan?

De voorzitter neemt akte van de vraag om het wetsvoorstel om praktijktests toe te staan teneinde discriminatie, in welke vorm ook, tegen te gaan (DOC 55 0127/001) los te koppelen van het voorliggende wetsontwerp en afzonderlijk verder te behandelen.

De heer Hans Verreyt (VB) is van mening dat de regering zich sinds haar aantreden heeft voorgenomen een heksenjacht te organiseren op de vermeende discriminatie op de arbeidsmarkt door werkgevers. Ook in de recente arbeidsdeal wat dit voor sommige partijen een belangrijk item.

In Vlaanderen wordt massaal gezocht naar geschoolde en geschikte arbeiders en bedienden en is discriminatie dus een verwaarloosbaar probleem. In bedrijven wordt de productie vandaag afgeremd door het gebrek aan arbeiders. De groei wordt getemperd door een tekort aan geschoolde arbeid. De werkgever maakt echt geen onderscheid tussen kandidaten op grond van afkomst. Werkbereidheid, de juiste attitudes, talenkennis en de juiste vaardigheden zijn echter wel belangrijke elementen. Op dat vlak is er vaak nog een mismatch tussen vraag en aanbod. Zoals in het advies van de NAR te lezen staat, zijn er zeker verschillen in tewerkstellingsgraad tussen bijvoorbeeld allochtonen en autochtonen. Deze zijn echter ook vaak terug te brengen tot verkeerde werkhoudingen, een gebrekkige kennis van het Nederlands of onderkwalificatie. Een andere reden zijn de kleinere verschillen tussen het minimumloon en het leefloon, waardoor het voor een deel van de moeilijk te bereiken bevolking niet eens de moeite waard is om te gaan werken.

De adviezen van de Raad van State, de NAR en de Adviesraad van het sociaal strafrecht zijn kritisch tot zeer kritisch. De regering wil het discriminatoir gedrag van werkgevers aanpakken door arbeidsinspecteurs bijkomende bevoegdheden te geven en de bewijslast sterk uit te breiden. Het idee om dit onderzoek via

charge de la preuve. L'idée de réaliser ce contrôle par le biais du *datamatching* et du *datamining* – issue de la loi du 15 janvier 2018 portant des dispositions diverses en matière d'emploi – a fait long feu. Les inspecteurs sociaux seront-ils désormais autorisés, pour piéger les entreprises, à commettre des faits punissables tels que l'utilisation de faux noms, signatures, documents d'identité, diplômes et CV fictifs? Une sorte de réalité parallèle servira de preuve pour traîner les employeurs en justice.

La disposition précisant que ces contrôles ne peuvent pas eux-mêmes créer de pratiques discriminatoires est vide de sens et elle ne peut être réfutée par la suite. Dans ces tests de discrimination, si le projet de loi à l'examen est adopté, les inspecteurs sociaux auront bientôt encore plus de droits que les inspecteurs de police dans le cadre des méthodes particulières de recherche (MPR). La législation relative aux MPR, déployée pour combattre le grand banditisme, sera bientôt plus restrictive pour les utilisateurs que la législation à l'examen, qui n'est utilisée que contre une discrimination potentielle.

Il est problématique que, même sur le plan civil, l'État belge ne puisse plus être tenu responsable du préjudice causé à des employeurs totalement de bonne foi à la suite de ces pratiques. Le Conseil d'État partage cette préoccupation.

Le CNT a indiqué que les mesures à l'examen se rapprochent d'une *fishing expedition* - à juste titre interdite. Des indices objectifs doivent être présents afin de pouvoir initier une enquête.

Le Conseil d'État demande également qu'un cadre soit élaboré par le ministère public afin d'assurer la transparence et la prévisibilité et qu'il soit soumis aux partenaires sociaux. M. Verreyt se demande s'il sera effectivement donné suite à cette recommandation.

Il est précisé que les tests de discrimination ne peuvent être effectués qu'avec l'accord préalable de l'auditeur du travail ou du procureur du Roi et que les faits commis dans le cadre des tests de discrimination doivent toujours être proportionnés à l'objectif visé. Cette démarche est soutenue par le CNT, afin de mettre un frein aux agissements de certains inspecteurs du travail qui en font un peu trop à leur tête. Il doit y avoir des indications objectives, ce qui est un concept permettant une très large interprétation, ou une plainte ou un signalement étayé. Ainsi, toute personne mécontente d'avoir raté un emploi peut déposer une plainte de manière totalement anonyme, car son nom ne peut même pas être mentionné dans le dossier pénal par la suite.

datamatching en datamining te voeren – uit de wet van 15 januari 2018 houdende diverse bepalingen inzake werk – is op een sisser uitgelopen. Zullen de sociaal inspecteurs nu strafbare feiten mogen plegen om bedrijven in de val te lokken, zoals het gebruik van valse namen, handtekeningen, identiteitsbewijzen, diploma's en fictieve cv's? Een metaversie van de werkelijkheid zal als bewijs dienen om werkgevers voor de rechtbank te dagen.

Dat deze onderzoeken zelf geen discriminerende praktijken zullen mogen creëren, is een betekenisloze bepaling die achteraf niet weerlegbaar is. In deze discriminatietoetsen mogen sociaal inspecteurs, wanneer het voorliggende wetsontwerp wordt goedgekeurd, binnenkort zelfs meer dan politie-inspecteurs in het kader van bijzondere opsporingsmethodes (BOM). De BOM-wetgeving, ingezet voor de aanpak van zwaar banditisme, zal voor de gebruikers binnenkort restrictiever zijn dan de voorliggende wetgeving, die enkel wordt ingezet tegen mogelijke discriminatie.

Het is problematisch dat men zelfs op burgerrechtelijk vlak de bevoegde diensten en ook de Belgische staat niet meer aansprakelijk zal kunnen stellen voor schade die veroorzaakt wordt bij volstrekt bonafide bedrijven door deze praktijken. De Raad van State haalt dit eveneens aan.

De NAR gaf aan dat de voorliggende maatregelen neigen naar een – terecht verboden – *fishing expedition*. Objectieve aanwijzingen zouden voorhanden moeten zijn opdat een onderzoek kan worden opgestart.

De Raad van State vraagt daarnaast dat er door het openbaar ministerie een omkadering zou worden uitgewerkt in het kader van transparantie en voorspelbaarheid en dat deze wordt voorgelegd aan de sociale partners. De heer Verreyt vraagt zich af of dit werkelijk zal gebeuren.

Er wordt bepaald dat discriminatietoetsen enkel zouden kunnen na een voorafgaand akkoord van de arbeidsauditeur of van de procureur des Konings en dat de gepleegde handelingen altijd in verhouding moeten staan tot het betrokken doel. Dat wordt ondersteund door de NAR, om al te eigengereide optredens van bepaalde arbeidsinspecteurs af te remmen. Er moeten objectieve aanwijzingen zijn, wat een zeer ruim te interpreteren begrip is, of een onderbouwde klacht of melding. Wie dus ontevreden is omdat hij of zij een job is misgelopen, kan klacht indienen en dat volledig anoniem, want de naam mag achteraf zelfs niet vermeld worden in het strafdossier.

Pour couronner le tout, les inspecteurs sociaux peuvent également faire appel à des tiers. Les citoyens vont donc accuser, dénoncer ou piéger d'autres citoyens, ce qui rappelle à l'intervenant les pratiques antidémocratiques des régimes dictatoriaux.

Le Conseil d'État fait des remarques pertinentes: "Le passage à une cause de justification a toutefois pour conséquence que l'infraction ne doit plus être considérée comme une faute y compris sur le plan civil, ce qui implique notamment que, par exemple, l'État belge ne pourrait plus être tenu responsable du préjudice causé à des employeurs totalement de bonne foi [...]". Le Conseil d'État doute que cela soit conforme à l'article 1^{er} du Premier protocole de la CEDH et fait valoir que cela n'est pas conforme au principe d'égalité (art. 10 et 11 Const.). L'avis du Conseil consultatif du droit pénal social ne semble pas non plus être toujours suivi. Cela créera une insécurité juridique.

Il est également frappant de constater que l'Autorité de protection des données (APD) n'identifie pas d'incidence significative sur la conservation des données. Il n'est pas précisé ce que l'employeur doit faire des données fausses.

Le CNT souligne à juste titre que certains groupes sont à la traîne dans la société, mais que cela est davantage lié à une inadéquation entre l'offre et la demande et que la discrimination ne se limite pas au marché du travail. Sans le dire expressément, le CNT regrette que les employeurs soient visés. Le CNT met également en garde contre des effets secondaires indésirables, dans la mesure où un nombre excessif de documents sera demandé dès le stade de la candidature, ce qui dissuadera certains demandeurs d'emploi de postuler. Cela créera un climat de suspicion dans la société. Une autorité qui fonctionne de la sorte perd toute crédibilité et glisse vers le totalitarisme, le membre faisant référence à la loi sur la pandémie, qui semble également être une tentative d'agencer le pays sur une base antidémocratique.

En vertu du projet de loi à l'examen, l'employeur n'a plus le droit d'embaucher qui il veut. Le Conseil consultatif du droit pénal social est également très critique à l'égard des méthodes introduites par cette loi. Lui aussi invoque l'interdiction de *fishing expedition* ou de recherche proactive. Un certain nombre de remarques du Conseil consultatif du droit pénal social ont déjà été citées par le Conseil d'État. En outre, ils voient un problème juridique dans l'implication de tiers (citoyens) dans les actes d'enquête, car la CEDH et la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme interdisent la provocation.

Als klap op de vuurpijl mogen sociaal inspecteurs ook een beroep doen op derden. Burgers zullen bijgevolg andere burgers aanklagen, verklikken of in de val lokken, wat de spreker doet denken aan de ondemocratische praktijken van dictatoriale regimes.

De Raad van State maakt enkele pertinente opmerkingen: "De wijziging naar een rechtvaardigingsgrond heeft echter wel tot gevolg dat de inbreuk ook op burgerrechtelijk vlak niet langer als een fout te beschouwen is, wat onder meer met zich meebrengt dat bijvoorbeeld de Belgische staat ook niet langer aansprakelijk zou kunnen worden gesteld voor de schade die werd veroorzaakt bij volstrekt bonafide werkgevers [...]". De Raad van State betwijfelt of dit in overeenstemming is met artikel 1, Eerste Protocol van het EVRM en stelt dat het niet in overeenstemming is met het gelijkheidsbeginsel (art. 10 en 11 Gw.). Het advies van de Adviesraad van het sociaal strafrecht lijkt evenmin altijd te worden gevolgd. Dit zal zorgen voor juridische onzekerheid.

Het valt verder op dat de Gegevensbeschermingsautoriteit (GBA) geen enkele belangrijke invloed op de bewaring van gegevens vaststelt. Er wordt niet nader toegelicht wat een werkgever moet doen met valse gegevens.

De NAR geeft terecht aan dat bepaalde groepen achterblijven in de maatschappij, maar dat dit eerder te maken heeft met een mismatch tussen vraag en aanbod en dat discriminatie niet beperkt is tot de arbeidsmarkt. Zonder het met zoveel woorden te zeggen, betreurt de NAR dat de werkgevers gevisieerd worden. De NAR waarschuwt ook voor ongewenste neveneffecten, waarbij nog in de sollicitatiefase overdreven veel documenten gevraagd zullen worden, zodat sommige werkzoekenden worden afgeschrikt om te solliciteren. Het zal een maatschappij van achterdocht creëren. Een overheid die op een dergelijke manier functioneert, verliest alle geloofwaardigheid en glijdt af naar totalitarisme, waarbij de spreker verwijst naar de pandemiewet die eveneens een poging lijkt om het land op een ondemocratische basis te ordenen.

De werkgever heeft bij deze niet meer het recht in dienst te nemen wie hij wil. De Adviesraad van het sociaal strafrecht is eveneens zeer kritisch over de methodes die met deze wet worden ingevoerd. Ook zij wijzen op de verboden *fishing expedition* of proactieve recherche. Een aantal opmerkingen van de Adviesraad van het sociaal strafrecht werden reeds door de Raad van State aangehaald. Bijkomend zien zij een juridisch probleem bij het inzetten van derden (burgers) in onderzoekshandelingen, omdat het EVRM en de rechtspraak van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens een provocatieverbod kennen.

Le projet de loi à l'examen donne une base légale à la chasse aux sorcières contre les employeurs. Le flou de la définition, la possibilité d'une interprétation très large et les initiatives fondées sur des présomptions amènent l'intervenant à conclure que les autorités recourent à des mesures interdites par la loi et dépassent ainsi les limites de ce qui est autorisé. La législation actuelle participe au détricotage des principes les plus élémentaires qui sont également décrits dans la CEDH et la Constitution belge, mais auxquels le gouvernement semble attacher peu d'importance.

Mme Florence Reuter (MR) souhaite que le débat, qui a déjà fait l'objet de nombreuses propositions de loi, trouve une conclusion rapide. La discrimination sur le marché du travail est encore très présente en Belgique, par exemple sur la base de l'âge, du sexe, de la nationalité, de l'état de santé, de l'orientation sexuelle, de la religion ou de la parentalité. Toutes ces motifs sont évidemment injustifiés, mais peuvent néanmoins être observés dans un marché du travail qui devrait être ouvert, inclusif et tourné vers l'avenir.

Le monitoring socio-économique réalisé par Unia et le SPF ETCS montre que le taux d'emploi des personnes issues de l'immigration est très faible. La différence avec les personnes d'origine belge est inquiétante. La Belgique a le taux d'activité le plus faible de ce groupe au sein de l'Union européenne. La ministre dispose-t-il de chiffres récents sur la discrimination sur le marché du travail?

Le gouvernement précédent s'était déjà efforcé de lutter contre ces formes de discrimination par le biais de *mystery calls*. L'accord de gouvernement actuel prévoit de prendre des mesures supplémentaires et de créer un meilleur cadre en réponse aux aspirations des acteurs de terrain. La ministre a déjà indiqué qu'un assouplissement des conditions de réalisation des tests de situation - tout en maintenant une démarcation claire - était nécessaire, de même qu'une solution pour les sanctions que les inspecteurs pourraient encourir.

Le projet de loi à l'examen a déjà été débattu en détail et les acteurs concernés ont rendu des avis à son propos. Il permettra un renforcement de l'efficacité des dispositifs et une amélioration de leur mise en œuvre sur le terrain.

Certains acteurs concernés ont demandé de pouvoir prendre connaissance de l'arrêté d'exécution. Celui-ci est-il déjà disponible, une concertation s'est-elle tenue et des avis ont-ils déjà été demandés? La ministre peut-elle transmettre cet arrêté?

Het voorliggende wetsontwerp geeft de heksenjacht op werkgevers een juridische basis. De vaagheid van de omschrijving, de mogelijkheid tot een zeer ruime interpretatie en initiatieven op basis van vermoedens, doen de spreker besluiten dat de overheid zich van maatregelen bedient die bij wet verboden zijn en de grens van het toelaatbare daarmee overschrijdt. De voorliggende wetgeving doet mee aan de afbraak van de meest elementaire beginselen die overigens ook in het EVRM en in de Belgische Grondwet zijn omschreven, maar daar lijkt de regering weinig waarde aan te hechten.

Mevrouw Florence Reuter (MR) wenst het debat, dat reeds het voorwerp uitmaakte van tal van wetsvoorstellen, spoedig af te ronden. Discriminatie op de arbeidsmarkt is in België nog sterk aanwezig, bijvoorbeeld op basis van leeftijd, geslacht, nationaliteit, gezondheidstoestand, seksuele oriëntatie, religie of ouderschap. Al deze motieven zijn vanzelfsprekend niet gerechtvaardigd, maar komen desalniettemin voor op een arbeidsmarkt die open, inclusief en toekomstgericht zou moeten zijn.

Uit de Socio-economische Monitoring van Unia en de FOD WASO blijkt dat de tewerkstellingsgraad van mensen met een migratieachtergrond erg laag ligt. Het verschil met mensen van Belgische afkomst is verontrustend. België kent de laagste activiteitsgraad van deze groep binnen de Europese Unie. Beschikt de minister over recente cijfers inzake discriminatie op de arbeidsmarkt?

De vorige regering maakte reeds werk van de strijd tegen deze vormen van discriminatie door middel van *mystery calls*. In het huidige regeerakkoord werd voorzien om verdere stappen te zetten en een beter kader te scheppen als antwoord op de verzuchtingen van de betrokkenen op het terrein. De minister gaf reeds aan dat een versoepeling van de voorwaarden om praktijktests uit te voeren – weliswaar met behoud van een duidelijke afbakening – noodzakelijk is, net zoals een oplossing voor de sancties die inspecteurs konden opleveren.

Er werd reeds uitgebreid gedebatteerd over het voorliggende wetsontwerp en de betrokken actoren brachten adviezen uit. Het zal meer efficiëntie en een betere uitvoerbaarheid op het terrein mogelijk maken.

Sommige betrokken actoren hebben gevraagd om inzage te krijgen in het uitvoeringsbesluit. Is dit reeds voorhanden, vond er overleg plaats en werden er al adviezen gevraagd? Kan de minister het besluit ter beschikking stellen?

Ensuite, Mme Reuter demande d'être attentif aux situations où des employeurs souhaitent effectivement créer un environnement de travail inclusif, mais où par exemple le responsable des ressources humaines de leur entreprise affiche un comportement n'allant pas dans le même sens. Dans ce cas précis, l'employeur concerné pourra-t-il également être tenu responsable de cette situation de discrimination?

Enfin, il est parfois difficile pour les employeurs et les travailleurs de s'y retrouver dans les différentes législations en la matière et entre les différents niveaux de pouvoir. Le CNT demande plus de cohérence et de coordination entre les différents systèmes. Un débat a-t-il déjà été initié à ce sujet avec les entités fédérées?

Mme Nahima Lanjri (CD&V) attire l'attention sur les cas de discrimination qui se produisent sur le lieu de travail. Si les prénoms Karima et Karina ne diffèrent que par une seule lettre, Karima aura moitié moins de chance d'être invitée à un entretien d'embauche que Karina. Même si Karima possède les mêmes qualifications que Karina, à savoir un diplôme identique et deux années d'expérience professionnelle, elle n'aura quand même pas autant de chances qu'elle. Il s'agit d'une réalité quotidienne dans notre pays, comme le montre également une étude de la KUL selon laquelle les chances des individus à la peau plus foncée sont même divisées par quatre.

Pour ces raisons, la membre estime qu'il importe de lutter contre les discriminations. En conséquence, elle soutiendra le projet de loi à l'examen. Mme Lanjri aurait souhaité qu'il soit adopté plus tôt. Il y a plus d'un an, la proposition de loi déposée par Mme Lanjri (DOC 55 1457/001) à ce sujet avait presque été adoptée en commission. Elle avait fait l'objet d'un examen en commission, des avis avaient été demandés et plusieurs amendements avaient également été présentés (DOC 55 1457/002). Elle n'a cependant jamais été mise au vote. En effet, le ministre avait fait savoir qu'il souhaitait régler ce problème au moyen d'un projet de loi et de la sorte, ce dossier a été subitement retiré des mains du Parlement. Si l'intervenante regrette cette situation, elle regrette surtout la perte de temps qui en a découlé. Mme Lanjri se réjouit néanmoins de pouvoir approuver aujourd'hui le projet de loi à l'examen.

La membre indique s'être risquée au jeu des sept différences. Pour élaborer le projet de loi à l'examen, la ministre s'est très clairement inspirée de la proposition de loi de Mme Lanjri. Si l'intervenante regrette que l'initiative ne soit pas restée entre les mains du Parlement, c'est principalement parce que beaucoup de temps a été perdu de ce fait, alors que les deux textes sont quasiment les mêmes.

Voorts vraagt mevrouw Reuter aandacht voor situaties waarbij werkgevers wel een inclusieve werkomgeving wensen, terwijl de houding van bijvoorbeeld de HR-verantwoordelijke in een bedrijf daarvan afwijkt. Kan de werkgever in dat geval ook voor discriminatie verantwoordelijk gehouden worden?

Tot slot is het soms moeilijk voor werknemers en werkgevers om wegwijs te raken in de uiteenlopende wetgeving en de verschillende beleidsniveaus inzake dit onderwerp. De NAR vraagt meer coherentie en coördinatie tussen de verschillende systemen. Werde hierover al een debat opgestart met de deelstaten?

Mevrouw Nahima Lanjri (CD&V) wijst op de gevallen van discriminatie op de werkvloer. Karima en Karina, het is maar één letter verschil, en toch heeft Karima 50 % minder kans op een sollicitatiegesprek dan Karina. Ook al heeft Karima dezelfde kwalificaties als Karina, namelijk eenzelfde diploma en ook twee jaar werkervaring, toch zal ze niet evenveel kansen krijgen. Dat is de dagdagelijkse realiteit in ons land en dat blijkt ook uit onderzoek door de KUL. Hieruit blijkt zelfs dat iemand met een donkere huidskleur zelfs tot vier keer minder kansen krijgt.

Om die redenen meent het lid dat het belangrijk is discriminatie aan te pakken. Zij steunt dan ook het voorliggende wetsontwerp. Liever had mevrouw Lanjri dit reeds eerder goedgekeurd. Meer dan een jaar geleden was het wetsvoorstel van mevrouw Lanjri (DOC 55 1457/001) hierover bijna goedgekeurd in commissie. De besprekingen daarover waren reeds gevoerd, adviezen werden opgevraagd en een aantal amendementen werden ook ingediend (DOC 55 1457/002). Het is echter nooit tot een stemming gekomen. De minister liet weten dat hij dit wilde doen via een wetsontwerp en zo werd dit dossier plots uit de handen van het Parlement getrokken. De spreker betreurt dit en voornamelijk de tijd die hierdoor verloren is gegaan. Niettemin is mevrouw Lanjri verheugd het voorliggende wetsontwerp nu te kunnen goedkeuren.

Het lid geeft aan zich te hebben gewaagd aan een spelletje "zoek de 7 verschillen". De minister heeft zich voor het voorliggende wetsontwerp zeer duidelijk gebaseerd op het wetsvoorstel van mevrouw Lanjri. De spreker betreurt dat het initiatief niet bij het Parlement is gebleven vooral omdat tussen beide teksten zo weinig verschillen te merken zijn en hierdoor toch veel tijd verloren is gegaan.

Mme Lanjri évoque plus en détail certains aspects du texte qu'elle juge positifs. En vertu du projet de loi, les tests de situation ne doivent ainsi plus nécessairement être étayés par du *datamining*. Il ne faudra donc plus que les conditions cumulées d'une plainte, d'une indication de discrimination et d'une indication étayée par le *datamining* soient réunies. Il ressort des auditions organisées à ce sujet en vue d'évaluer la loi que le cumul de conditions avait pour conséquence que des tests de situation ne pouvaient que rarement être réalisés. En effet, les services publics disposent aujourd'hui de trop peu de données, ce qui fait qu'il est impossible, pour chaque situation potentielle de discrimination sur le marché du travail, d'étayer une indication de discrimination grâce au *datamining*.

En outre, les auditions ont montré que l'échange d'informations au sein des pouvoirs publics n'était pas suffisamment au point. La membre demande si des progrès ont déjà été réalisés à cet égard. En effet, le *datamining* et le *datamatching* sont des outils complémentaires extrêmement bienvenus dans le cadre d'une enquête de discrimination, même s'ils ne constitueront désormais plus une condition cumulative. Il serait regrettable que les services d'inspection ne puissent pas utiliser ces techniques, qui permettront aussi de mener des enquêtes proactives.

L'intervenante retrouve aussi dans le projet de loi l'examen la disposition relative au principe de proportionnalité qui figurait dans sa proposition de loi. La disposition prévoyant que les faits punissables ne peuvent pas être plus graves que ceux pour lesquels la méthode de recherche est mise en œuvre a été supprimée. Si cette disposition n'est déjà pas nécessaire dans le cadre des méthodes particulières de recherche, elle ne l'est certainement pas non plus en l'espèce.

Le projet de loi prévoit également la possibilité, pour les inspecteurs sociaux, de recourir à des tiers dans le cadre de tests de situation. La membre estime que cette disposition constitue également une mesure importante pour renforcer l'efficacité de cette méthode de recherche. En effet, un inspecteur social ne peut pas toujours réunir toutes les caractéristiques permettant de mener les tests de situation les plus adéquats. En guise d'exemple, l'intervenante cite la rédaction de CV fictifs, la création de faux profils en ligne ou l'envoi de candidatures accompagnées d'une photo. L'intervenante se réjouit que le projet de loi prévoie également que les tiers ne pourront pas non plus être poursuivis pour des faits qu'ils ont commis dans le cadre d'une enquête de discrimination.

Mme Lanjri souligne que la condition de l'autorisation préalable de l'auditeur du travail ou du procureur du

Mevrouw Lanjri gaat dieper in op een aantal positieve aspecten die volgens haar in de tekst vervat zitten. Zo maakt het ontwerp het mogelijk dat de praktijktesten niet noodzakelijk meer moeten ondersteund worden door datamining. Dus geen gecumuleerde voorwaarden meer van klacht, een aanwijzing van discriminatie en datamining. Uit de hoorzittingen die hierrond werden georganiseerd ter evaluatie van deze wet bleek dat de cumulatie van voorwaarden ervoor zorgde dat de praktijktesten slechts zelden konden worden ingezet. Er zijn op dit moment namelijk te weinig data voorhanden bij de overheidsdiensten waardoor een onderbouwing via datamining niet haalbaar is voor elk mogelijke situatie van discriminatie op de arbeidsmarkt.

Verder bleek uit de hoorzittingen dat de gegevensuitwisseling bij de overheid onvoldoende op punt staat. Het lid wenst te vernemen of hiervoor reeds stappen vooruit zijn gezet. Datamining en datamatching kan immers een zeer welkome aanvulling zijn bij een discriminatieonderzoek, ook al is dit dan voortaan geen cumuleerbare voorwaarde. Het zou zonde zijn indien de inspectiediensten deze techniek niet kunnen inzetten. Dit moet ook proactief onderzoek mogelijk maken.

De spreker vindt ook eenzelfde bepaling rond het proportionaliteitsprincipe terug in het wetsontwerp als voorzien was in haar wetsvoorstel. De bepaling dat de strafbare feiten niet ernstiger mogen zijn dan die waarvoor de methoden worden angewend, wordt geschrapt. Als dit bij de bijzondere opsporingsmethoden al niet nodig is, dan hier zeker ook niet.

Het wetsontwerp voorziet ook in de mogelijkheid dat sociaal inspecteurs derden kunnen inzetten bij de praktijktesten. Het lid meent dat dit eveneens een belangrijke stap is om de effectiviteit van deze onderzoeksmethode te verhogen. Een sociaal inspecteur kan niet altijd aan alle kenmerken voldoen om de juiste praktijktesten uit te voeren. Als voorbeeld geeft zij het opstellen van fictieve CV's of het aanmaken van online valse profielen, of het solliciteren met het insturen van een foto. De spreker is verheugd dat het wetsontwerp tevens voorziet dat ook derden niet vervolgd kunnen worden voor de feiten die zij pleegden in het kader van een discriminatieonderzoek.

Mevrouw Lanjri geeft aan dat de voorwaarde van de voorafgaandelijke toestemming van de arbeidsauditeur

Roi est maintenue. Il lui semble pourtant qu'il s'agit là d'une mesure qui ne permet pas le recours rapide aux *mystery calls*. La membre avait pour sa part proposé de supprimer cette autorisation préalable. Visiblement, ce sont les inspecteurs sociaux qui ont eux-mêmes demandé de la maintenir. L'intervenante souhaite tout de même obtenir plus d'explications à ce sujet. N'est-ce pas parce que les inspecteurs veulent être couverts par une décision du procureur du Roi? Cela ne va-t-il pas encore ralentir considérablement la procédure? C'était le cas auparavant. Or l'objectif doit être d'améliorer le fonctionnement de la loi.

En outre, Mme Lanjri souligne les différences entre sa proposition de loi (DOC 55 1457/001) et le projet de loi à l'examen. Un point ressort tout particulièrement, à savoir qu'en vertu du projet de loi, l'inspecteur social n'est désormais plus "libre de toute sanction", mais il ne peut commettre aucune d'infraction. Ce point est critiqué tant dans l'avis du Conseil d'État que dans celui du Conseil consultatif du droit pénal social et pourrait avoir deux conséquences possibles:

— d'une part, en vertu de la loi sur les méthodes particulières de recherche sur laquelle la réglementation se base, l'inspecteur qui commet les infractions dans le cadre de l'enquête est libre de toute sanction. Toutefois, il n'est pas dit qu'il ne commet pas d'infraction. Selon le Conseil d'État, le fait qu'une peine différente soit appliquée en vertu de la loi sur les méthodes particulières de recherche, indique que cette disposition est contraire au principe constitutionnel d'égalité.

— d'autre part, la disposition selon laquelle l'inspecteur ne commet aucune infraction pourrait faire en sorte que l'autorité ne peut plus être tenue responsable par les employeurs qui n'avaient pas eu de comportement discriminatoire et qui veulent être indemnisés pour les dommages subis.

L'intervenante souhaite savoir pourquoi les avis du Conseil d'État et du Conseil consultatif du droit pénal social n'ont pas été suivis sur ce point.

Le projet de loi à l'examen résout également plusieurs problèmes pratiques qui font actuellement obstacle à un recours efficace aux *mystery calls*. Toutefois, l'audition de l'inspection du travail a également mis en lumière un certain nombre de problèmes pratiques qui ne peuvent être résolus par voie de loi. Ainsi, les auditions ont montré que, depuis leur introduction dans la loi, les *mystery calls* n'ont été utilisés que dans un nombre très limité de dossiers. Les services d'inspection ont beaucoup de mal à acquérir une expertise dans le domaine des discriminations en raison du faible nombre de cas.

of procureur des Konings wel nog behouden blijft. Dit lijkt haar nochtans een maatregel die een vlotte inzetbaarheid van de mysterie calls niet ten goede komt. Zelf had het lid voorgesteld deze voorafgaande toestemming weg te laten. Blijkbaar zijn de sociaal inspecteurs zelf vragende partij om dit behouden. Hierover wenst de sprekerster toch meer toelichting. Is dit niet omdat zij eigenlijk ingedekt willen zijn door een beslissing van de procureur de Konings? Gaat dit niet enorm vertragend blijven werken? Dat was voorheen toch het geval, en het moet toch de bedoeling zijn de werking van de wet te verbeteren.

Mevrouw Lanjri wijst verder op een aantal verschillen tussen haar wetsvoorstel (DOC 55 1457/001) en het voorliggende wetsontwerp. Daarbij valt één punt toch heel erg op, met name dat ten gevolge het wetsontwerp de sociaal inspecteur voortaan niet langer "vrij is van straf" maar wel "geen strafbare feiten pleegt". Dit wordt zowel in het advies van de Raad van State als in het advies van de Adviesraad van het Sociaal Strafrecht bekritiseerd en zou twee mogelijke gevolgen kunnen hebben:

— bij de wet op de bijzondere opsporingsmethoden waarop deze regeling gebaseerd is, wordt de inspecteur die de feiten pleegt in het kader van het onderzoek wel vrij van straf gesteld. Er wordt evenwel niet gezegd dat hij geen strafbaar feit pleegt. Doordat er een verschillende strafmaat wordt toegepast bij de wet bijzondere opsporingsmethoden is deze bepaling volgens de Raad Van state in strijd met het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel.

— daarnaast zou de bepaling dat de inspecteur helemaal geen strafbaar feit pleegt ervoor kunnen zorgen dat de overheid niet meer aansprakelijk kan worden gesteld door de werkgevers die geen discriminatoir gedrag stelden en die zijn geleden schade wil terugvorderen.

De sprekerster wenst te vernemen waarom het advies van de Raad van State en van de Adviesraad van het Sociaal Strafrecht op dit punt niet gevolgd werd.

Het wetsontwerp werkt verder een aantal praktische problemen weg die een effectieve inzetbaarheid van de *mystery calls* momenteel in de weg staan. Uit de hoorzitting met de arbeidsinspectie kwamen echter nog een aantal praktische problemen naar voor die niet meteen via de wet kunnen aangepakt worden. Zo bleek uit de hoorzittingen dat er slechts in een zeer beperkt aantal dossiers *mystery calls* werden ingezet sinds de invoering ervan in de wet. Door het geringe aantal zaken is het voor de inspectiediensten moeilijk om een expertise op te bouwen op het vlak van discriminatie. Historisch gezien

Historiquement, la détection des discriminations ne faisait pas non plus partie des missions de l'inspection sociale. Par conséquent, il est nécessaire de former les inspecteurs. L'intervenante demande si des progrès ont déjà été réalisés dans ce domaine.

Un autre problème mentionné est le fait que les dossiers de discrimination absorbent beaucoup de temps en raison de leur complexité. Comme les inspecteurs sont soumis à certaines exigences de performance quantitative, ils sont moins enclins à se saisir des dossiers de discrimination. La membre demande à la ministre si, entre-temps, le mode d'évaluation des inspecteurs a été modifié afin que le seuil de prise en charge des dossiers de discrimination soit moins élevé pour eux.

Mme Lanjri estime que le projet de loi à l'examen permettra de recourir plus efficacement aux *mystery calls* à l'avenir. Les chiffres indiquent en effet que cette possibilité n'est pratiquement jamais utilisée à l'heure actuelle. Dès le départ, on craignait que les nombreux garde-fous ne rendent son utilisation difficile. Néanmoins, l'intervenante préconise une évaluation en temps opportun de cette modification législative. Si nécessaire, il devra alors être possible de procéder à de nouveaux ajustements.

Il est particulièrement important que ce nouveau cadre offre davantage de possibilités de garantir l'égalité de traitement sur le marché du travail et d'éliminer toute forme de discrimination.

M. Gaby Colebunders (PVDA - PTB) estime que le projet de loi à l'examen n'arrive pas trop tôt. Récemment, on a pu observer que certains employeurs évinçaient systématiquement les candidats portant un nom de famille étranger lors d'une procédure de sélection. Le membre se réjouit donc que ce projet de loi puisse être examiné. Les réticences à combattre les discriminations sur le marché du travail restent importantes. En définitive, cela revient à refuser un emploi à une personne en raison de son origine, de son sexe, de son handicap ou de son âge.

Le membre souligne qu'il a fallu attendre 2017 pour que les *mystery calls* soient possibles. Mais la résistance à faire réellement quelque chose contre les discriminations était également présente dans la loi actuelle. Le résultat était donc un compromis impraticable. La loi de 2018 a lié l'intervention des inspecteurs sociaux à une masse de conditions à remplir de manière cumulative. Il n'est donc pas surprenant, selon le membre, que cela ait donné peu de résultats. Les chiffres de 2020 montrent qu'une quarantaine de dossiers ont été constitués. Parmi

behoorde het opsporen van discriminatie ook niet tot de taken van de sociale inspectie. Bijgevolg is er nood aan opleiding voor de inspecteurs. De spreekster wenst te vernemen of hierrond reeds vooruitgang is geboekt.

Een ander pijnpunt dat werd aangehaald is dat de discriminatiedossiers gezien hun complexiteit veel tijd vragen. Doordat de inspecteurs onderworpen zijn aan bepaalde kwantitatieve prestatievereisten nemen ze minder snel de discriminatiedossiers op. Het lid informeert bij de minister of ondertussen de manier van evaluatie van de inspecteurs is aangepast zodat de drempel om discriminatiedossiers op te nemen minder hoog is voor hen.

Mevrouw Lanjri meent dat dit wetsontwerp ervoor zorgt dat de *mystery calls* in de toekomst effectiever ingezet kunnen worden. De cijfers geven immers aan dat dit momenteel nauwelijks wordt toegepast. De vrees was er van bij het begin dat de vele drempels ervoor zouden zorgen dat hier nauwelijks gebruik van kan worden gemaakt. Toch pleit de spreekster voor een tijdige evaluatie van deze wetwijziging. Indien nodig moet dan opnieuw kunnen bijgestuurd worden.

Belangrijk is vooral dat dit nieuwe kader meer kansen moet bieden om een gelijke behandeling op de arbeidsmarkt mogelijk te maken, en elke vorm van discriminatie weg te werken.

De heer Gaby Colebunders (PVDA – PTB) meent dat dit wetsontwerp geen dag te vroeg komt. Onlangs kon nog worden vastgesteld dat sommige werkgevers systematisch kandidaten met een vreemde achternaam niet weerhielden bij een selectieprocedure. Het verheugd de spreker dan ook dat dit wetsontwerp ter goedkeuring wordt voorgelegd. De weerstand om discriminatie op de arbeidsmarkt aan te pakken, is nog steeds ongezien hoog. Uiteindelijk komt dit neer op iemand het werk ontzeggen omwille van hun afkomst, geslacht, handicap of leeftijd.

Het lid wijst er op dat het tot 2017 heeft geduurd om *mystery calls* mogelijk te maken. Maar de weerstand om echt iets tegen discriminatie te doen, was ook ingebouwd in de huidige wet. Het resultaat was dan ook een onwerkbaar compromis. De wet van 2018 koppelde de inzet van de sociaal inspecteurs aan een massa voorwaarden die cumulatief moesten vervuld zijn. Het was volgens de spreker dan ook geen verrassing dat dit weinig resultaat heeft opgeleverd. Uit de opgevraagde cijfers voor 2020 blijkt dat er een veertigtal dossiers

ceux-ci, cinq ont finalement été retenus et dans aucun de ces cinq cas, des *mystery calls* n'ont été effectués.

Le projet de loi à l'examen doit donc y remédier. M. Colebunders s'en félicite. Néanmoins, deux critiques peuvent être formulées, à savoir la question du datamining et du *datamatching* et l'accord préalable de l'auditeur du travail ou du procureur du Roi.

Le projet de loi à l'examen conserve la référence au datamining et au *datamatching*, alors que les bases de données nécessaires à son application font défaut. C'est également une observation faite par l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'accord préalable de l'auditeur du travail ou du procureur du Roi fait à son tour obstacle à une application proactive des tests de situation, estime M. Colebunders. En effet, dans la moitié des cas, l'accord est refusé. Néanmoins, cette condition est maintenue. Par ailleurs, le projet de loi prévoit que les inspecteurs sociaux ne commettront plus d'infraction pénale en effectuant les tests. On ne voit donc pas très bien pourquoi cet accord préalable est maintenu. À cet égard, M. Colebunders présente les amendements n^{os} 1 et 2 (DOC 55 2447/002) tendant à supprimer l'accord préalable de l'auditeur du travail ou du procureur du Roi.

Mme Tania De Jonge (Open Vld) souligne que la discrimination est inacceptable, quelle qu'en soit la raison. Que ce soit la couleur de la peau, la religion, le handicap ou le sexe. Tout le monde doit avoir les mêmes chances. Pourtant, nous connaissons tous des histoires de personnes victimes de discrimination. Le projet de loi à l'examen s'inscrit également parfaitement dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord de gouvernement.

Il a été décidé sous l'ancien gouvernement qu'il fallait accorder à l'inspection sociale les possibilités de rechercher et de constater les infractions à la législation antidiscrimination par le biais d'appels mystère ou d'achats-tests en utilisant une identité fictive ("*mystery shopping*"). Il avait en effet été observé à l'époque que les difficultés auxquelles certaines personnes sont confrontées sur le marché du travail ne pouvaient pas être entièrement imputées à un niveau inférieur de qualification, mais que certains employeurs rejetaient des collaborateurs pour d'autres raisons. Rien ne permet de penser que ce n'est plus le cas aujourd'hui, même s'il s'agit, il est vrai, d'une problème qui ne concerne

werden opgemaakt. Hiervan werden er uiteindelijk vijf weerhouden en in geen enkele van deze vijf gevallen werden mystery calls uitgevoerd.

Het voorliggende wetsontwerp moet daar dus aan tegemoet komen. De heer Colebunders juicht dit alvast tegemoet. Toch kunnen hierbij twee punten van kritiek worden geuit; met name de problematiek van de datamining en *datamatching* en de voorafgaande goedkeuring van de arbeidsauditeur of de procureur des Konings.

Het voorliggende wetsontwerp behoudt de verwijzing naar de datamining en *datamatching*. Nochtans ontbreken de nodige databases voor de toepassing ervan. Dit is ook een vaststelling die het instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen doet.

De voorafgaande goedkeuring van de arbeidsauditeur of de procureur des Konings staat op zijn beurt een proactieve toepassing van de praktijktesten in de weg, meent de heer Colebunders. De toestemming wordt immers in de helft van de gevallen geweigerd. Toch blijft deze voorwaarde behouden. Daarnaast wordt in het wetsontwerp voorzien dat de sociaal inspecteurs voortaan geen strafbaar feit meer plegen bij de uitvoering van de testen. Het is dan ook onduidelijk waarom die voorafgaande toestemming behouden blijft. Hiertoe dient de heer Colebunders de amendementen nrs. 1 en 2 in (DOC 55 2447/002) om de voorafgaande toestemming van de arbeidsauditeur of de procureur des Konings te schrappen.

Mevrouw Tania De Jonge (Open Vld) benadrukt dat discriminatie onaanvaardbaar is, om welk reden dan ook. Of dit nu om huidskleur, religie, handicap of gender gaat. Iedereen moet gelijke kansen krijgen. Nochtans kennen we allemaal verhalen van mensen die gediscrimineerd worden. Het voorliggende wetsontwerp past ook helemaal in de uitvoering van het regeerakkoord.

Onder de vorige regering werd beslist dat de sociale inspectie de mogelijkheden moest krijgen om inbreuken op de antidiscriminatiewetgeving op te sporen en vast te stellen door *mystery calls* of *mystery shopping*. Er was toen immers vastgesteld dat de moeilijkheden die sommige mensen ondervinden op de arbeidsmarkt, niet geheel konden toegeschreven worden aan een mindere scholing, maar dat sommige werkgevers medewerkers weerden om andere redenen. Er is geen reden om eraan te twifelen dat dit helaas bij – weliswaar een minderheid – van de werkgevers nog steeds een probleem is. Recent onderzoek van onder andere professor Stijn Baert, toonde aan dat leeftijd en functiebeperking de

qu'une minorité d'employeurs. Des études récentes, du professeur Stijn Baert notamment, ont montré que l'âge et la limitation fonctionnelle constituent les principaux motifs de discrimination, plutôt que le critère de l'origine.

La modification proposée dans le projet de loi à l'examen doit permettre de renforcer l'efficacité de la lutte contre la discrimination. Une série de dispositions prévues dans la loi compliquent en effet la mise en œuvre des contrôles. Les conditions s'appliquant au *datamining* et au *datamatching* se heurtent ainsi souvent à la législation relative au respect de la vie privée. Il est en effet très difficile de tenir à jour des données concernant l'origine ou l'âge.

Les partenaires sociaux reconnaissent, eux aussi, dans l'avis du CNT que les appels mystère n'ont guère fourni de résultats dans la lutte contre la discrimination sur le marché du travail, notamment parce que les conditions cumulatives imposées sont complexes. L'intervenante estime qu'il est dès lors nécessaire de modifier la loi.

Il sera ainsi permis à l'avenir de recourir à des tiers. L'exposé des motifs précise que ce recours à des tiers peut être nécessaire afin de pouvoir imiter des situations de pratique courante de manière crédible.

Mme De Jonge souligne que l'essentiel des dispositions qui ont été prises réalisé sous le précédent gouvernement est bel et bien maintenu. L'inspection sociale peut réaliser des tests de discrimination et peut commettre des faits punissables dans ce cadre, tels que se faire passer pour quelqu'un d'autre. Des indications objectives de discrimination, une plainte, ou la réalisation d'un *datamining* constituent un préalable. De même l'accord de l'auditeur du travail ou du procureur du Roi est maintenu. Il ne peut pas être question d'incitation et la proportionnalité du test de discrimination reste également une condition.

L'intervenante indique dès lors qu'elle soutiendra le projet de loi à l'examen. Celui-ci permettra à l'inspection sociale de réaliser effectivement des tests de discrimination pertinents, comme l'envisageait déjà en 2018 la majorité de l'époque. Les garanties qui ont été inscrites à l'époque dans la loi pour que l'instrument des appels mystère ou des achats-tests en utilisant une identité fictive ("*mystery shopping*") soit appliqué de manière responsable sont maintenues. De toute évidence, elles sont difficilement applicables dans le cadre actuel. Il est dès lors certainement nécessaire de modifier la législation.

Mme Anja Vanrobaeys (Vooruit) souligne qu'une personne qui est discriminée en raison de qui elle est sera touchée au plus profond de son âme. Elle en ressentira les conséquences durant le reste de ses jours.

sterkste gronden van discriminatie vormen, eerder dan het criterium afkomst.

De voorgestelde aanpassing die in het wetsontwerp vervat liggen, moet het mogelijk maken om deze meer doelmatiger te maken. Een aantal bepalingen in de wet maken immers dat de controles moeilijk uitvoerbaar zijn. Zo vormen de voorwaarden rond *datamining* en *datamatching* vaak problemen met de privacywetgeving. Het bijhouden van gegevens rond afkomst of leeftijd is immers heel moeilijk.

Ook de sociale partners erkennen in het advies van de NAR dat de *mystery calls* zeer weinig resultaat heeft opgeleverd in de strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt, onder meer omdat de cumulatieve voorwaarden die worden opgelegd, complex zijn. Een aanpassing van de wet is dus nodig, meent de sprekerster.

Zo wordt het inzetten van derden in de toekomst mogelijk gemaakt. De memorie van toelichting legt ook uit dat dit noodzakelijke kan zijn om geloofwaardige praktijksituaties te kunnen nabootsen.

Mevrouw De Jonge benadrukt dat de kern van de zaak die onder de vorige regering tot stand is gekomen wel overleefd blijft. De sociale inspectie kan discriminatietoetsen uitvoeren en mag hierbij strafbare feiten plegen, zoals het zich uitgeven voor iemand anders. Er moeten eerst objectieve aanwijzingen zijn van discriminatie, of een klacht of *datamining* gebeuren. Ook de toestemming van de arbeidsauditeur of de procureur des Konings blijft behouden. Er mag geen sprake zijn van uitlokking en ook de proportionaliteit van de discriminatietoets blijft een voorwaarde.

De sprekerster geeft dan ook aan het voorliggende wetsontwerp te zullen steunen. Het zorgt er voor dat de sociale inspectie daadwerkelijk discriminatietoetsen kan uitvoeren die zinvol zijn, zoals al in 2018 door de toenmalige meerderheid is bedoeld. De garanties die toen in de wet werden geschreven om te zorgen dat het instrument van *mystery calls* of *mystery shopping* op een verantwoordelijke manier worden toegepast, blijven behouden. Het is heel duidelijk dat die binnen het huidige kader moeilijk toe te passen zijn. Een aanpassing van de wetgeving is dus zeker nodig.

Mevrouw Anja Vanrobaeys (Vooruit) wijst er op dat iemand die gediscrimineerd wordt omwille van wie hij is, geraakt wordt in het diepste van zijn ziel. De gevolgen daarvan zijn voor de rest van hun leven voelbaar. De

Les autorités doivent dès lors tout mettre en œuvre afin de lutter contre cette discrimination, non seulement par des paroles, mais également par le biais du contrôle de l'application des lois antidiscrimination. Il s'agit d'un instrument de contrôle qui devait être renforcé. La discrimination induit également la perte d'une multitude de talents. L'intervenante se félicite dès lors que le projet de loi à l'examen permette aujourd'hui de faire un bond en avant dans la lutte contre la discrimination.

Mme Vanrobaeys rappelle les raisons pour lesquelles les conditions actuelles rendent cet instrument inefficace. L'intervenante donne une série d'exemples qui illustrent des formes de discrimination auxquelles les travailleurs étaient confrontés sur le marché du travail.

Le projet de loi à l'examen lève ces obstacles, ce qui permet à l'inspection sociale d'obtenir finalement une capacité d'action un peu plus grande. Elle ne devra plus remplir des conditions cumulatives. Les motifs de discrimination sont également élargis. La membre renvoie à son tour à l'étude du professeur Stijn Baert, qui constate une discrimination basée sur le passé médical. Des tests de situation devraient également être mis en place pour ces motifs de discrimination. Mme Vanrobaeys renvoie également à cet égard à une proposition de loi (DOC 55 2227/001) qu'elle a déposée à cet effet.

Il importe également que les services d'inspection soient mieux protégés lors de la mise en œuvre des tests de situation et qu'il soit désormais également possible de recourir à des tiers. L'intervenante souligne qu'il ne s'agit nullement d'une chasse aux sorcières. Il subsiste en effet une série de verrous, parfois à la demande de l'inspection sociale. À cet égard, il faut tout de même veiller à pouvoir intervenir rapidement et efficacement. Ces verrous ne peuvent pas être un frein.

La membre souligne qu'en temps de pénurie de personnel, tout talent est apprécié et tout le monde reçoit des opportunités. L'intervenante souhaite savoir quels moyens seront investis tant en matière de personnel qu'en matière de formations supplémentaires dans les services d'inspection sociale. Elle s'enquiert par ailleurs des mesures qui seront mises en œuvre afin d'améliorer le *datamining* et le *datamatching*.

Mme Catherine Fonck (cdH) renvoie aux réactions des partis de la Vivaldi, qui affirment que le projet de loi à l'examen donnera enfin aux services d'inspection sociale les instruments nécessaires pour lutter contre la discrimination et qu'il s'agit d'une réelle avancée. L'intervenante se pose quand même quelques questions à cet égard.

overheid moet er dan ook alles aan doen om die discriminatie tegen te gaan. Niet enkel met woorden, maar ook door middel van het handhaven van de antidiscriminatiewetten. Dit is een instrument in de handhaving dat sterker moest gemaakt worden. Door discriminatie verliezen we ook heel veel talent. De spreker toont zich dan ook verheugd dat we vandaag door dit wetsontwerp een sprong vooruit kunnen maken in de strijd tegen discriminatie.

Mevrouw Vanrobaeys herhaalt de redenen waarom de huidige voorwaarden ervoor zorgen dat dit instrument ontoereikend is. De spreker somt een aantal voorbeelden op die vormen van discriminatie aangeven waarmee mensen te maken kregen op de arbeidsmarkt.

Het voorliggende wetsontwerp neemt deze obstakels weg zodat de sociale inspectie eindelijk wat meer slagkracht krijgt. Er moet niet langer aan cumulatieve voorwaarden worden voldaan. De discriminatiegronden worden ook uitgebreid. Het lid verwijst op haar beurt naar de studie van professor Stijn Baert, die discriminatie vaststelt op basis van het ziekteverleden. Ook voor deze discriminatiegronden zouden praktijktesten moeten worden opgezet. Mevrouw Vanrobaeys verwijst hiervoor ook naar een wetsvoorstel (DOC 55 2227/001) dat zij hiertoe heeft ingediend.

Het is ook belangrijk dat de inspectiediensten beter beschermd worden bij de uitvoering van de praktijktesten en dat voortaan ook derden kunnen ingeschakeld worden. De spreker benadrukt dat het in geen geval een heksenjacht betreft. Er zijn inderdaad nog een aantal grendels, soms op vraag van de sociale inspectie. Op dit vlak moet toch bekeken worden dat er snel en efficiënt kan worden opgetreden. Het mag de zaak niet vertragen.

Het lid benadrukt dat in tijden van personeelstekorten, elk talent gewaardeerd wordt en dat iedereen kansen krijgt. De spreker wenst te vernemen welke middelen zullen worden ingezet zowel naar personeel als naar bijkomende opleidingen bij de sociale inspectiediensten. Daarnaast informeert zij ook naar de maatregelen die zullen worden ontwikkeld om de datamining en data-matching te verbeteren.

Mevrouw Catherine Fonck (cdH) verwijst naar de reacties van de Vivaldi-partijen die stellen dat dit wetsontwerp eindelijk de sociale inspectiediensten de nodige instrumenten zal geven in de strijd tegen discriminatie en dat dit werkelijk een sprong vooruit is. De spreker stelt zich hierbij toch wel enige vragen.

Tout d'abord, une loi n'est rien en soi sans une mise en œuvre effective sur le terrain. La question qui se pose dès lors concerne en premier lieu les moyens qui seront mis à disposition pour la mise en œuvre. C'est un secret de polichinelle que l'inspection sociale est actuellement en sous-effectif, ce qui limite leurs possibilités. Ils sont débordés et en sous-effectif. Outre une loi pleine de bonnes intentions, il convient surtout de prévoir le nécessaire en vue de sa mise en œuvre. Les modifications n'entraîneront pas une simplification des procédures. Le projet de loi à l'examen a beau modifier une série de conditions, le grand problème de l'inspection sociale reste surtout le manque d'inspecteurs. La membre fait observer que la majorité actuelle ne fait guère d'efforts, voire aucun effort à cet égard.

Les différentes conditions imposées par le projet de loi à l'examen nécessitent l'investissement de moyens importants.

Mme Fonck formule ensuite une série d'observations et de réflexions sur le contenu du projet de loi. Elle évoque l'avis du Conseil d'État qui fait observer que bien que les inspecteurs ne commettent pas d'infraction, il est malgré tout question d'infractions. Ces éléments en totale contradiction figurent en outre dans la même phrase. Le Conseil d'État fait également observer que cette disposition ne donne pas le droit de faire n'importe quoi. Un employeur de bonne foi à qui on impute des préjugés à la suite d'un test de situation, doit avoir la possibilité d'introduire un recours ou de recevoir un dédommagement. Le Conseil d'État et le Conseil consultatif du droit pénal social formulent une critique similaire sur ce passage du projet de loi à l'examen. Cette critique porte non seulement sur les possibilités de recours, mais également sur la contradiction avec d'autres législations déjà invoquée par d'autres intervenants.

Mme Fonck aurait souhaité avoir la réaction de la ministre à cette critique.

La membre aborde ensuite l'avis du Conseil national du Travail (CNT) et la plus-value que le projet de loi à l'examen apporterait aux travailleurs. Le CNT évoque les effets non désirés que ce projet de loi pourrait avoir sur le groupe cible. Par exemple, l'utilisation de faux CV pourrait inciter les employeurs à adopter une attitude formaliste à l'égard de la formation, par exemple en réclamant systématiquement une copie du diplôme. Ils pourraient également déduire de la non-présence d'un candidat sur internet qu'il s'agit d'une candidature fictive.

Mme Fonck estime que le recours à des tiers suscite également des questions. Le SPF Justice demande de prévoir également la cause d'excuse absolutoire pour

In de eerste plaats is een wet op zich niets zonder een effectieve toepassing op het terrein. De vraag die zich dan stelt betreft in de eerste plaats de middelen die zullen te beschikking gesteld worden om dit uit te voeren. Het is geen geheim dat de sociale inspectie vandaag onderbemand is. Dit begrenst ook hun mogelijkheden. Ze zijn overbevraagd en onderbemand. Naast een wet met goede intenties moet er vooral de mogelijkheid zijn om die toe te passen. De wijzigingen zullen er niet toe leiden dat de procedures eenvoudiger worden. Het voorliggende wetsontwerp wijzigt dan wel een aantal voorwaarden, maar het grote probleem bij de sociale inspectie is vooral het gebrek aan inspecteurs. Wat dit betreft ziet het lid weinig of geen inspanningen door de huidige meerderheid.

De verschillende voorwaarden die worden opgelegd door deze wet, vergen nu eenmaal de inzet van veel middelen.

Vervolgens heeft mevrouw Fonck enkele opmerkingen en bedenkingen bij de inhoudelijke punten van het wetsvoorstel. Zo is er het advies van de Raad van State. De inspecteurs plegen geen strafbaar feit, maar toch is er sprake van strafbare feiten. Dit is geheel tegenstrijdig en daarnaast ook nog binnen dezelfde zin. De Raad van State merkt ook op dat dit geen recht geeft om, om het even wat te doen. Een werkgever die ter goeder trouw is, maar die een vooroordeel ten laste wordt gelegd door middel van een praktijktest, moet een mogelijkheid hebben om beroep aan te tekenen of in de mogelijkheid zijn om schadevergoeding te krijgen. De Raad van State alsook de Adviesraad van het Sociaal Strafrecht geven beide een gelijkaardige kritiek op deze passage in het wetsontwerp. Niet enkel op vlak van de beroepsmogelijkheden, maar ook de strijdigheid met andere wetgeving die ook al door vorige sprekers werd aangehaald.

Mevrouw Fonck had graag de reactie van de minister op deze kritiek vernomen.

Verder gaat het lid in op het advies van de Nationale Arbeidsraad (NAR) en de meerwaarde die moet gezien worden in het wetsontwerp voor de werknemers. De NAR gaat in op de ongewenste effecten die dit wetsontwerp zou kunnen hebben op de doelgroep. Zo zou het gebruik van valse CV's er bij de werkgevers kunnen toe leiden dat ze een formalistische houding aannemen ten opzichte van opleiding, bijvoorbeeld door het systematisch opvragen van een kopie van het diploma, of mogelijk zouden zij kunnen uitgaan van een fictieve kandidatuur indien de kandidaat onvindbaar is op het internet.

Het beroep doen op derden, roept eveneens vragen op, meent mevrouw Fonck. De FOD Justitie pleit er voor om de strafuitsluitende verschoningsgrond ook voor deze

ces tiers. Il n'a pas été donné suite à cet avis. Cela ne posera-t-il pas problème?

Le profil de ces tiers sera défini au moyen d'un arrêté royal. La membre demande si cet arrêté peut déjà être mis à la disposition de la commission. A-t-il déjà été transmis au Conseil d'État et au CNT pour avis? Dans l'affirmative, ces avis peuvent-ils également être mis à disposition?

Unia propose de soumettre le recours à des tiers à l'accord de l'auditeur du travail. L'auditeur du travail pourra ainsi également estimer s'il est question d'infractions. Cet avis n'a pas non plus été pris en compte dans le projet de loi.

L'intervenante souhaiterait que la clarté soit faite sur tous ces points.

B. Réponses de la ministre

Mme Karine Lalieux, ministre des Pensions et de l'Intégration sociale, chargée des Personnes handicapées, de la Lutte contre la pauvreté et de Beliris, évoque l'intervention de M. Anseeuw, qui estimait que le projet de loi à l'examen rompt avec un équilibre précaire qui était contenu dans la loi de 2018, notamment en raison du fait que le projet abandonne les conditions cumulatives qui étaient prévues jusqu'ici. Or, les chiffres sont clairs: à peine une dizaine de tests ont été réalisés dans ce cadre. Il y a donc un problème d'efficacité de la loi actuelle, surtout si l'on compare ces chiffres avec d'autres constatations telles que celles effectuées par Unia, ainsi qu'avec d'autres formes de collecte de témoignages faisant état de discriminations.

Comme l'indique également Unia, établir une discrimination uniquement sur la base de plaintes est insuffisant pour agir contre la discrimination sur le marché du travail. Il sera donc désormais possible d'effectuer des contrôles soit sur la base de plaintes, soit sur la base d'indications objectives, soit encore sur la base de résultats de *datamining* et de *datamatching*.

En ce qui concerne le nouvel article 42/2 et l'ajout de faits non sanctionnés pénalement par les lois anti-discrimination, la ministre indique que cet article a été ajouté de sorte qu'il soit clair que les services d'inspection sociale peuvent intervenir dans le cadre des trois lois de lutte contre la discrimination.

En ce qui concerne les observations du Conseil d'État et du Conseil consultatif du droit pénal social, le ministre souligne que l'exposé des motifs du projet de loi a été modifié après réception des différents avis.

derden te voorzien. Dit gebeurt echter niet. Zullen zich hierdoor geen problemen voordoen?

Het profiel van deze derden zal bij koninklijk besluit worden vastgelegd. Het lid vraagt of dit reeds aan de commissie ter beschikking kan worden gesteld. Werd het reeds aan de Raad van State en aan de NAR voor advies overgemaakt? In dat geval, kunnen ook deze adviezen worden overgemaakt.

Unia stelt voor om het gebruik van derden aan het akkoord van de arbeidsauditeur te onderwerpen. In dat geval kan ook door de arbeidsauditeur geoordeeld worden of er sprake is van strafbare feiten. Ook dit werd niet weerhouden in het wetsontwerp.

Dit zijn allemaal vragen waar de spreekster toch meer duidelijkheid over wil hebben.

B. Antwoorden van de minister

Mevrouw Karine Lalieux, minister van Pensioenen en Maatschappelijke Integratie, belast met Personen met een handicap, Armoedebestrijding en Beliris, verwijst naar de tussenkomst van de heer Anseeuw die stelde dat door voorliggend wetsontwerp wordt gebroken met een precair evenwicht dat in de wet van 2018 vervat lag. Dit onder meer door af te stappen van de cumulatieve voorwaarden die voorzien waren. De cijfers zijn echter duidelijk. Er zijn nauwelijks tien testen afgenomen in dit kader. Er stelt zich dus een probleem met efficiëntie en effectiviteit van de huidige wet. In het bijzonder dan indien we die cijfers vergelijken met andere vaststellingen zoals deze van Unia en ander vormen van getuigenverzameling van discriminatie.

Zoals Unia ook aangeeft, het vaststellen van discriminatie louter op basis van klachten, is onvoldoende om op te treden tegen discriminatie op de arbeidsmarkt. Voortaan zal dus mogelijk zijn controles uit te voeren hetzij op basis van klachten, hetzij op basis van objectieve aanwijzingen, hetzij op grond van *datamining* en *datamatching*.

Betreffende het nieuw artikel 42/2 en de toevoeging van de niet-strafbare feiten op grond van de antidiscriminatie-wetten, geeft de minister aan dat dit artikel werd toegevoegd zodat duidelijk is dat de sociale inspectiediensten kunnen optreden voor de drie antidiscriminatie-wetten.

Met betrekking tot de opmerkingen van de Raad van State en de Adviesraad van het Sociaal Strafrecht wijst de minister er op dat de memorie van toelichting bij het wetsontwerp is aangepast na de verschillende adviezen te hebben ingewonnen.

La ministre rejette également les critiques selon lesquelles le projet de loi nous mènerait vers un État totalitaire et romprait la confiance avec les employeurs. Ce n'est absolument pas le cas. La grande majorité des employeurs respectent la loi. Ils n'ont donc absolument rien à craindre. La ministre répète que les tests seront encadrés. L'accord préalable d'un magistrat est requis. Si cette condition est maintenue, c'est d'abord parce qu'elle a été incluse dans l'accord de gouvernement. Mais il y a eu en outre une demande claire en ce sens de la part de l'inspection sociale. De manière générale, il convient de souligner que l'autorisation préalable du Ministère Public et l'exécution des tests de discrimination par des agents de l'inspection sociale, qui sont quand même des agents assermentés, devraient constituer des garanties suffisantes que les employeurs ne seront pas livrés à l'arbitraire.

Si l'inspecteur devait commettre une faute, la responsabilité de l'État belge serait pourrait être engagée, de sorte qu'un recours pourrait être introduit sur la base de l'article 1382 du Code civil et que des dommages et intérêts pourraient être réclamés.

La ministre souligne également qu'on ne peut pas simplement faire une comparaison avec les méthodes particulières de recherche qui existent dans le cadre du droit pénal. Il s'agit ici par exemple de rédiger un faux CV ou de passer un appel téléphonique en se faisant passer pour une personne âgée. Ces moyens sont donc d'un tout autre ordre que ceux utilisés contre la criminalité grave et organisée, comme les écoutes téléphoniques ou l'infiltration.

En ce qui concerne les conditions et le cadre dans lesquels il pourra être fait appel à des tiers, la ministre indique que plusieurs questions doivent encore être tranchées. Le projet d'arrêté royal sera certainement basé sur les conditions et les expériences existantes et cela sera délibéré en Conseil des Ministres. Une fois la loi votée, une liste des besoins des services pour lesquels ils pourraient faire appel à des tiers sera établie en concertation avec les services d'inspection.

Par ailleurs, l'inspection sociale travaille toujours par le biais du dialogue avec les employeurs et de la sensibilisation. Mais compte tenu des chiffres relatifs à la discrimination et du nombre de constats, ces services doivent également pouvoir disposer de moyens pour réagir face aux infractions commises par les employeurs qui ne respectent pas la loi.

En ce qui concerne la notion d'une plainte étayée ou d'indications objectives, la ministre indique que celle-ci ne peut être définie de manière précise dans la loi. Il

De minister weerlegt ook de kritiek alsof door dit wetsontwerp we naar een totalitaire staat gaan en dat hierdoor het vertrouwen met de werkgevers wordt verbroken. Dit is helemaal niet het geval. Het overgrote deel van de werkgevers respecteren ook de wet. Zij hebben dan ook helemaal niets te vrezen. Nogmaals, de testen zullen omkaderd worden. Er is de voorafgaande toestemming van een magistraat nodig. De reden waarom deze voorwaarde behouden blijft, is in de eerste plaats omdat dit zo in het regeerakkoord werd opgenomen. Maar daarnaast is er een duidelijke vraag hiervoor gekomen van de sociale inspectiedienst. In het geheel moet toch gewezen worden dat de voorafgaande toestemming door het Openbaar Ministerie, en de uitvoering door ambtenaren van de sociale inspectie, die toch beëdigde ambtenaren zijn, voldoende garanties moet bieden dat niet om het wat met de werkgevers zal gebeuren.

Indien de inspecteur een fout zou begaan, is er de verantwoordelijkheid van de Belgische staat, waardoor in toepassing van artikel 1382 van het Burgerlijk Wetboek een beroep mogelijk is en een mogelijke schadevergoeding kan gevorderd worden.

De minister wijst er verder op dat er niet zomaar een vergelijking kan gemaakt worden met de bijzondere opsporingsmethoden die binnen het strafrecht bestaan. Hier betreft het middelen als het opstellen van een vals CV of het plegen van een telefoontje met de stem van een oudere persoon. Dit is helemaal niet hetzelfde als de middelen die worden ingezet tegen de zware en georganiseerde criminaliteit, zoals de telefoontap, of de infiltratie.

Wat betreft de voorwaarden en het kader waaronder derden kunnen worden ingeschakeld, stelt de minister dat over verschillende kwesties nog een besluit moet worden genomen. Het ontwerp van koninklijk besluit zal zich zeker baseren op bestaande voorwaarden en ervaringen, en zal worden besproken in de ministerraad. Eens de wet is gestemd, zal in overleg met de inspectiediensten een lijst worden opgemaakt met betrekking tot de behoeften van de diensten waaronder zij beroep zouden kunnen doen op derden.

De sociale inspectie werkt bovendien steeds in dialoog met de werkgevers en door middel van sensibilisering. Maar gelet op de cijfers rond discriminatie, en het aantal vaststellingen, moeten deze diensten ook over middelen kunnen beschikken om te reageren op deze inbreuken door werkgevers die de wet niet respecteren.

Betreffende de notie van een onderbouwde klacht of objectieve aanwijzingen, geeft de minister aan dat dit niet op precieze wijze kan omschreven worden in de wet. Het

doit donc s'agir d'indications objectives de discrimination. La ministre donne l'exemple d'un magasin de vêtements qui n'emploie que des vendeuses de moins de 30 ans ou d'une grande entreprise dans une zone métropolitaine qui n'emploie que des hommes blancs ou aucune personne d'origine étrangère. Comme exemples de plainte étayée, la ministre cite des documents qui montrent qu'un poste qui était censé être déjà pourvu ne l'a finalement pas été, ou des enregistrements d'un entretien ou une trace écrite d'une communication pendant une demande d'emploi, pendant la relation de travail ou à la fin de la relation de travail, qui montrent une inégalité ou une discrimination.

La ministre se penche ensuite sur le développement du *datamining* et du *datamatching*. Pour ce faire, une collaboration sera renforcée avec Unia et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, ainsi qu'avec les services régionaux de l'emploi.

Dans le cadre des discussions budgétaires, des accords ont été conclus en ce qui concerne le renforcement de la surveillance et le développement d'une cellule diversité auprès du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Cette cellule diversité analysera les différentes structures d'emploi au sein des différentes commissions paritaires. Plusieurs critères, tels que le genre, l'âge et l'origine des travailleurs, seront analysés et transmis aux commissions paritaires pour leur permettre d'établir un rapport sur cette question, afin de fournir une explication lorsque d'éventuelles inégalités sont constatées. Si une explication pertinente ne peut être fournie, la commission sera invitée à développer un plan d'action pour remédier à cette différence de traitement. Cela se déroule donc également dans le cadre des mesures de sensibilisation.

Toujours dans le contexte des discussions budgétaires, il a été établi que 45 nouveaux inspecteurs seraient engagés au sein de l'inspection sociale. Actuellement, une trentaine d'inspecteurs de l'inspection sociale ont été nommés inspecteurs référents en matière de discrimination.

La formation des inspecteurs est prévue. Les formations continues pour le personnel sont évidemment organisées, mais dès que la loi aura été votée, des formations spécifiques seront prévues.

En ce qui concerne l'observation d'Unia selon laquelle les tiers auquel il est fait recours seront libres de toute sanction, la ministre souligne que ces personnes ne commettront pas elles-mêmes d'infractions. Par exemple, leur photo sera utilisée ou ils aideront à rédiger un CV pour des fonctions spécifiques. Il y aura donc une

moet dus om objectieve aanwijzingen van discriminatie gaan. Als voorbeeld haalt de minister een kledingzaak aan waar enkel verkoopsters jonger dan 30 jaar werken, of een grote onderneming in een grootstedelijk gebied waar enkel blanke mannen of waar niemand van vreemde origine in dienst is. Als voorbeelden van onderbouwde klacht of melding, verwijst de minister naar stukken die aantonen dat een vacature die zogenaamd reeds ingenomen was, toch niet ingevuld was, of opnames van een gesprek of een schriftelijke neerslag van communicatie tijdens een sollicitatie, tijdens de arbeidsrelatie of op het einde van de arbeidsrelatie, die ongelijkheid of discriminatie aantonen.

Verder gaat de minister dieper in op de ontwikkeling van *datamining* en *datamatching*. Hiervoor zal samen gewerkt worden met Unia en het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen, maar ook met de gewestelijke arbeidsdiensten.

In het kader van de begrotingsbesprekingen zijn afspraken gemaakt rond de versterking van de monitoring en de ontwikkeling van een cel diversiteit bij de FOD Werk, Arbeid en Sociaal Overleg. Deze cel diversiteit zal instaan voor de analyse van de verschillende structuren van tewerkstelling in de verschillende paritaire comités. Meerdere criteria, zoals gender, leeftijd en de origine van de werknemers zullen worden geanalyseerd en aan de paritaire comités worden overgemaakt zodat deze hierover een rapport kunnen opstellen dat een verklaring kan geven bij mogelijke ongelijkheden die worden vastgesteld. Indien hiervoor geen afdoende verklaring kan gegeven worden zal het comité uitgenodigd worden om een actieplan te ontwikkelen om dit verschil in behandeling weg te werken. Dit speelt zich dus eveneens af binnen de maatregelen van sensibilisering.

Eveneens binnen de context van de begrotingsbesprekingen werd vastgelegd dat 45 nieuwe inspecteurs zullen worden aangeworven binnen de sociale inspectie. Er zijn momenteel zo'n 30-tal inspecteurs bij de sociale inspectie die als referentie-inspecteur werden aangesteld.

De opleiding van de inspecteurs is voorzien. Er zijn natuurlijk de voortgezette opleidingen voor het personeel, maar eens de wet gestemd zal zijn, zullen specifieke opleidingen voorzien worden.

Wat betreft de opmerking van Unia dat ook de derden die worden ingeschakeld, zouden vrij blijven van straf, wijst de minister er op dat deze personen zelf geen inbreuken zullen plegen. Er wordt bijvoorbeeld gebruik gemaakt van hun foto, of zij helpen bij het opstellen van een CV voor specifiek functies. Er is dus een verschil

différence entre les inspecteurs actifs sur le terrain et les tiers en question.

Mme Reuter s'enquiert de plusieurs chiffres. La ministre renvoie à cet effet au site web d'Unia et au monitoring socio-économique du SPF Emploi. Ces statistiques sont qualitatives et contiennent de nombreuses informations.

La ministre précise en outre que les tests seront menés sur des personnes effectuant les recrutements. L'employeur, plus particulièrement le responsable de l'entreprise, doit veiller au respect de la législation par l'entreprise.

En ce qui concerne le nombre de tests effectués, il convient toutefois de souligner les circonstances particulières des deux dernières années. Nous étions en pleine crise du coronavirus et le marché du travail était également fortement perturbé. À l'heure actuelle, le marché du travail se relance et il est important de pouvoir agir maintenant.

Pour terminer, concernant l'observation de Mme Lanjri qui se demande pourquoi le gouvernement a pris l'initiative pour cette adaptation, la ministre souligne que la lutte contre les discriminations constitue une priorité du gouvernement. L'accord de gouvernement prévoyait également de modifier cette loi. Il est logique que le gouvernement ait pris la main à cet égard, dès lors que les compétences des inspecteurs sociaux sont concernées. Pour être plus précis, le ministre du Travail est compétent, car il s'agit des compétences des inspecteurs sociaux.

Le gouvernement a avancé très rapidement avec l'administration et le Contrôle des lois sociales afin de pouvoir déposer un avant-projet. Ensuite, cela a effectivement pris un certain temps, parce que l'Autorité de protection des données, le Conseil consultatif droit pénal social, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et Unia ont dû être consultés. Il importait également que les partenaires sociaux puissent s'exprimer à ce sujet. Ils ont d'ailleurs rendu un avis unanime à ce propos. Enfin, l'avant-projet a également dû être soumis au Conseil d'État.

Tous ces avis ont permis d'améliorer le projet de texte ce qui permet de présenter un dossier mûrement réfléchi et abouti.

Pour conclure, la modification de la loi devra permettre de lutter plus efficacement contre les discriminations. En effet, les chiffres démontrent que les travailleurs sont encore trop souvent victimes de nombreuses discriminations que ce soit par rapport au handicap, vis-à-vis

tussen de inspecteurs die op het terrein werkzaam zullen zijn en de derden waarvan sprake.

Mevrouw Reuter heeft geïnformeerd naar een aantal cijfers. De minister verwijst hiervoor naar de website van Unia en de socio-economische monitoring van de FOD Werk. Dit zijn kwalitatieve statistieken waarin allerlei informatie te vinden is.

De minister verduidelijkt verder dat de testen zullen worden uitgevoerd ten opzichte van de mensen die de rekruteringen uitvoeren. De werkgever, meer bepaald de verantwoordelijke van de onderneming, moet er op toezien dat de wetgeving gerespecteerd wordt door zijn firma.

Wat betreft het aantal tests die uitgevoerd zijn, moet er op gewezen worden dat de afgelopen twee jaren evenwel bijzondere omstandigheden golden. We waren in volle coronacrisis en de arbeidsmarkt was ook heel sterk verstoord. Nu trekt de arbeidsmarkt terug aan, en is het belangrijk dat we nu kunnen optreden.

Inzake de opmerking van mevrouw Lanjri waarom het initiatief voor deze aanpassing naar de regering toe werd getrokken, benadrukt de minister ten slotte dat de strijd tegen discriminatie een prioriteit is van deze regering. Het regeerakkoord voorzag ook in de aanpassing van deze wet. Aangezien het de bevoegdheden van de sociaal inspecteurs betreft, is het normaal dat de regering hierin dan ook de leiding nam. Meer precies omdat voor wat betreft de bevoegdheden van de sociaal inspecteurs, de minister van Werk bevoegd is.

Er werd heel snel gewerkt met de administratie en het Toezicht op de Sociale Wetten om een voorontwerp neer te kunnen leggen. Daarna heeft het inderdaad wel wat tijd genomen omdat ook de Gegevensbeschermingsautoriteit, de Adviesraad van het Sociaal Strafrecht, het instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en Unia moesten geraadpleegd worden. Het was ook van belang dat de sociale partners zich hierover konden uitspreken. Die hebben trouwens een unaniem advies hierover uitgebracht. Ten slotte moest het voorontwerp ook aan de Raad van State worden voorgelegd.

Al deze adviezen hebben bijgedragen tot de verbetering van de ontwerp tekst, waardoor het mogelijk is een goed doordacht en afgerond dossier voor te leggen.

Concluderend kan worden gesteld dat de wijziging van de wet het mogelijk moet maken discriminatie doeltreffender te bestrijden. Uit de cijfers blijkt namelijk dat werknemers nog te vaak het slachtoffer zijn van talrijke vormen van discriminatie, of het nu gaat om gehandicapten,

des personnes malades, des femmes et des familles monoparentales ou encore des personnes d'origine étrangère. La ministre appuie encore sur la nécessité d'agir pour renforcer la lutte contre la discrimination via les contrôles ciblés mais également via la sensibilisation des employeurs pour qu'ils ne passent plus à côté des tous ces talents. Tout ceci contribue à atteindre un taux d'emploi plus élevé et à une société plus inclusive.

C. Répliques

M. Björn Anseeuw (N-VA) estime qu'il existe une différence claire entre les données et les informations. L'intervenant indique qu'il a demandé une évaluation de la législation existante. Cette évaluation devra montrer si la législation a l'effet escompté, pourquoi ou pourquoi pas, et quels facteurs jouent un rôle à cet égard. La ministre a rétorqué qu'à peine dix tests avaient été effectués et en a conclu qu'il convenait de modifier la loi. L'intervenant estime que ce raisonnement est erroné. Ces dix tests ne peuvent fournir que des données qui, après analyse, devront aboutir à des informations. L'intervenant en déduit que cette analyse n'a donc pas été effectuée.

M. Anseeuw estime que rien ne peut permettre de conclure que la loi ne fonctionne pas. En effet, les inspecteurs sociaux sensibiliseront et noueront le dialogue avec les employeurs. C'est peut-être la raison pour laquelle à peine dix tests de situation se sont avérés nécessaires au cours des quatre dernières années. Une analyse pourrait permettre de déduire que la prévention et la sensibilisation peuvent bel et bien fonctionner. Il semble toutefois que pour plusieurs partis de la majorité, ces tests de situation soient une fin en soi. L'intervenant estime que cela ne peut être l'objectif. Au contraire, il conviendrait d'offrir les mêmes chances à un maximum de personnes sur le marché du travail. L'intervenant estime que cette solution met la charrue devant les bœufs.

M. Anseeuw estime que l'intervention de Mme Willaert semble ramener les efforts visant à activer les personnes sur le marché du travail à des discriminations. Or, la discrimination la plus fréquente sur le marché du travail est celle fondée sur l'âge. L'intervenant estime que le maintien par la majorité du RCC induit précisément des facteurs qui, proportionnellement, incitent à laisser de côté nettement plus de personnes âgées de plus de 58 ans. La proposition de loi à l'examen renforcera encore ce phénomène.

Le Conseil d'État souligne également plusieurs dispositions très floues dans la proposition de loi à l'examen. L'intervenant renvoie à nouveau à la notion d'"indications objectives". Les réponses de la ministre n'ont certainement pas rassuré M. Anseeuw à cet égard. Il se demande

zielen, vrouwen en eenoudergezinnen of mensen van buitenlandse afkomst. De minister benadrukte dat de strijd tegen discriminatie moet worden opgevoerd door gerichte controles, maar ook door bewustmaking van de werkgevers, zodat zij al dit talent niet langer mislopen. Dit alles draagt bij tot een hogere arbeidsparticipatie en een meer op integratie gerichte samenleving.

C. Replieken

De heer Björn Anseeuw (N-VA) meent dat er een duidelijk verschil is tussen gegevens en informatie. De spreker stelt gevraagd te hebben naar een evaluatie van de bestaande wetgeving. Daaruit zou moeten blijken of deze wet het effect heeft dat men ervan verwachtte, waarom wel of niet en welke factoren hierbij een rol spelen. De minister heeft hiertegen ingebracht dat er slechts tien testen werden uitgevoerd en dat hieruit de concluderen valt dat de wet moest worden aangepast. Deze redenering is volgens het lid fout. De tien testen kunnen enkel gegevens aanleveren die na analyse moeten leiden tot informatie. De spreker leidt hieruit af dat deze analyse dus niet gebeurd is.

De heer Anseeuw meent dat niets aanleiding kan geven om te besluiten dat de wet niet werkt. Sociaal inspecteurs gaan inderdaad sensibiliseren en de dialoog aangaan met de werkgevers. Mogelijks is dit wel de reden waarom er slechts tien praktijktesten nodig waren in de voorbije vier jaar. Mogelijks kan uit een analyse wel afgeleid worden dat preventie en sensibilisering wel werken. Het lijkt wel of voor een aantal partijen in de meerderheid deze praktijktesten een doel op zich zijn. Het lid meent dat dit toch niet de bedoeling kan zijn. Het doel zou moeten zijn om zoveel mogelijk mensen gelijke kansen te geven op de arbeidsmarkt. De spreker meent dat men hiermee de kar voor het paard spant.

De tussenkomst van mevrouw Willaert lijkt de inspanningen om mensen te activeren op de arbeidsmarkt te herleiden tot discriminatie, meent de heer Anseeuw. Terwijl de meest voorkomende discriminatie op de arbeidsmarkt, de discriminatie op basis van leeftijd is. Het lid meent dat het in stand houden door deze meerderheid van het SWT-stelsel juist factoren in de hand werken waardoor verhoudingsgewijs veel meer 58-plussers aan de kant worden gezet. Dit wetsvoorstel zal dit nog meer in de hand werken.

Ook de Raad van State wijst op een aantal zeer onduidelijke bepalingen in dit wetsontwerp. De spreker verwijst opnieuw naar de notie "objectieve aanwijzingen". De antwoorden van de minister hebben de heer Anseeuw op dit vlak zeker niet gerust gesteld. Hij vraagt zich af

si la ministre osera resoumettre la proposition de loi à l'examen à l'avis du Conseil d'État.

M. Anseeuw indique que dans ses réponses, la ministre a maintes fois renvoyé à Unia. L'objectif est-il d'attribuer un rôle nettement plus important à Unia pour effectuer ces tests de situation? En tout cas, la ministre ne l'a pas exclu dans ses réponses.

M. Gaby Colebunders (PVDA-PTB) renvoie à la réponse de la ministre concernant le faible nombre de tests pendant la pandémie de coronavirus. Il apparaît clairement que, même avant la pandémie de coronavirus, aucun test n'a été effectué. Seuls 10 tests ont eu lieu durant cette période, alors qu'Unia a enregistré plus de 600 plaintes. Pourquoi cette absence de tests?

Mme Catherine Fonck (CDH) souhaite savoir combien d'inspecteurs sociaux ont été recrutés durant les années 2020 et 2021 et combien ont quitté le service durant la même période.

En ce qui concerne le recours à des tiers, beaucoup de questions de l'intervenante demeurent sans réponse. Elle ignore ainsi comment l'on s'y prendra pour évaluer précisément les besoins de l'inspection sociale et déterminer combien de tiers seront sollicités et lesquels. Il en va de même pour la question de savoir pourquoi les tiers ne devraient pas eux aussi être libres de sanction dans le cadre de leurs missions. Principalement parce que l'on ne sait pas exactement ce que ces personnes devront faire. Cet aspect devra éventuellement être réglé ultérieurement, lorsqu'on y verra plus clair quant à leurs missions.

La membre ne perçoit vraiment pas la valeur ajoutée du projet de loi à l'examen par rapport au cadre légal actuel. L'écart entre les statistiques de l'application de cette loi et le nombre de plaintes pour discrimination reçues par Unia, entre autres, reste remarquablement important.

D. Réponses supplémentaires de la ministre

La ministre rappelle que le Conseil d'État n'a formulé aucune observation concernant la notion d'indications objectives.

Quant au rôle d'Unia, la ministre indique que l'organisme est chargé de recueillir les plaintes pour discrimination. Ces plaintes peuvent être transmises à l'inspection. L'inspection ne dépend pas d'Unia. Chacun a donc son rôle à jouer en l'espèce et ces rôles sont bien distincts.

of de minister het aandurft om dit wetsontwerp opnieuw voor te leggen aan het advies van de Raad van State.

De minister heeft bij haar antwoorden vaak verwezen naar Unia, stelt de heer Anseeuw. Is het dan de bedoeling dat Unia een nog veel grotere rol toe te dichten om praktijktesten uit te voeren? De minister heeft dit in haar antwoorden alvast niet uitgesloten.

De heer Gaby Colebunders (PVDA-PTB) verwijst naar het antwoord van de minister met betrekking tot het lage aantal testen tijdens de coronapandemie. Het is duidelijk dat ook voor de coronapandemie er geen testen werden uitgevoerd. Er waren slechts 10 testen in die periode terwijl er bij Unia meer dan 600 klachten werden geregistreerd. De vraag blijft dan waarom er geen testen werden uitgevoerd.

Mevrouw Catherine Fonck (cdH) wenst te vernemen hoeveel sociaal inspecteurs tijdens de jaren 2020 en 2021 werden aangeworven en hoeveel inspecteurs tijdens diezelfde periode de dienst hebben verlaten.

Wat de inschakeling van derden betreft, blijft de spreker met heel wat vragen zitten. Zo is het onduidelijk voor haar hoe men tewerk zal gaan om te bepalen welke de behoeften van de sociale inspectie precies zullen zijn om te bepalen hoeveel en op welke derden men beroep zal doen. Hetzelfde geldt voor de kritiek waarom ook derden niet vrij zouden blijven van straf bij hun taken. Voornamelijk omdat het onduidelijk blijft wat deze mensen precies zullen moeten doen. Mogelijks zal dit later toch nog moeten geregeld worden als er meer duidelijkheid komt over hun taken.

Het lid ziet de toegevoegde waarde van dit wetsvoorstel echt niet ten opzichte van het huidige wettelijk kader. De kloof tussen de cijfers inzake de toepassing van deze wet en het aantal klachten die onder meer bij Unia over discriminatie binnen komen, blijft opmerkelijk diep.

D. Bijkomende antwoorden van de minister

De minister wijst er op dat de Raad van State geen opmerkingen heeft gemaakt rond de notie objectieve aanwijzingen.

Wat de rol van Unia betreft, geeft de minister aan dat Unia moet instaan voor het verzamelen van de klachten rond discriminatie. Die klachten kunnen aan de inspectie worden overgemaakt. De inspectie hangt niet af van Unia. Elk heeft hierin dus zijn rol te spelen en die staan los van elkaar.

Le nombre de tests est en effet moins lié à la pandémie de coronavirus. Seuls dix tests ont été effectués depuis la loi de 2018, et c'est bien pour cela que la loi est modifiée.

III. — DISCUSSION DES ARTICLES ET VOTES

Art. 1^{er}

Cet article fixe le fondement constitutionnel de la compétence.

Il ne donne lieu à aucune observation.

L'article 1^{er} est adopté par 14 voix contre une.

Art. 2 à 3

Ces articles ne donnent lieu à aucune observation.

Ils sont successivement adoptés par 12 voix contre 3.

Art. 3/1 (*nouveau*)

M. Gaby Colebunders (PVDA-PTB) présente l'amendement n° 1 (DOC 55 2447/002) qui tend à supprimer l'accord préalable de l'auditeur du travail ou du procureur du Roi prévu à l'article 42/2, § 3, alinéa 1^{er}, du Code pénal social. Il est renvoyé à la justification écrite de l'amendement.

L'amendement n° 1 est rejeté par 14 voix contre une.

Art. 3/2 (*nouveau*)

M. Gaby Colebunders (PVDA-PTB) présente l'amendement n° 2 (DOC 55 2447/002) qui tend à supprimer l'accord préalable de l'auditeur du travail ou du procureur du Roi prévu à l'article 42/2, § 4, alinéa 1^{er}, du Code pénal social. Il est renvoyé à la justification écrite de l'amendement.

L'amendement n° 2 est rejeté par 14 voix contre une.

Het aantal testen heeft inderdaad minder te maken met de coronapandemie. Er waren sinds de wet van 2018 slechts tien testen, en dat is meteen ook de reden waarom de wet wordt aangepast.

III. — ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING EN STEMMINGEN

Art. 1

Dit artikel bevat de grondwettelijke bevoegdheidsgrondslag.

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt

Artikel 1 wordt aangenomen met 14 tegen 1 stemmen.

Art. 2 tot 3

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt.

Ze worden achtereenvolgens aangenomen met 12 tegen 3 stemmen.

Art. 3/1 (*nieuw*)

De heer Gaby Colebunders (PVDA-PTB) dient amendement nr. 1 (DOC 55 2447/002) in dat er toe strekt de voorafgaande toestemming van de arbeidsauditeur of de procureur des Konings die voorzien is in het artikel 42/2, § 3, eerste lid SSW op te heffen. Voor de verantwoording wordt verwezen naar de schriftelijke toelichting bij het amendement.

Het amendement nr. 1 wordt verworpen met 1 tegen 14 stemmen.

Art. 3/2 (*nieuw*)

De heer Gaby Colebunders (PVDA-PTB) dient amendement nr. 2 (DOC 55 2447/002) in dat er toe strekt de voorafgaande toestemming van de arbeidsauditeur of de procureur des Konings die voorzien is in het artikel 42/2, § 4, eerste lid SSW op te heffen. Voor de verantwoording wordt verwezen naar de schriftelijke toelichting bij het amendement.

Het amendement nr. 2 wordt verworpen met 1 tegen 14 stemmen.

Art. 4 à 6

Ces articles ne donnent lieu à aucune observation.

Ils sont successivement adoptés par 12 voix contre 3.

*
* *

À la demande de M. Björn Anseeuw (N-VA), la commission procédera, en application de l'article 83.1 du Règlement, à une deuxième lecture des articles adoptés de la proposition de loi.

M. Björn Anseeuw (N-VA) sollicite un avis du Service des Affaires juridiques et Documentation parlementaire au sujet de la proposition de loi à l'examen.

Le rapporteur,

Björn ANSEEUW

La présidente,

Marie-Colline LEROY

Art. 4 tot 6

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt.

Ze worden achtereenvolgens aangenomen met 12 tegen 3 stemmen.

*
* *

Op vraag van de heer Björn Anseeuw (N-VA) zal de commissie, met toepassing van artikel 83.1 van het Reglement, overgaan tot een tweede lezing van de aangenomen artikelen van het wetsvoorstel.

De heer Björn Anseeuw (N-VA) vraagt dat de Dienst Juridische Zaken en Parlementaire Documentatie van de Kamer een advies over dit wetsontwerp uitbrengt.

De rapporteur,

Björn ANSEEUW

De voorzitter,

Marie-Colline LEROY