



BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

BEKNOPT VERSLAG

COMPTE RENDU ANALYTIQUE

COMMISSIE VOOR DE SOCIALE ZAKEN

COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

Woensdag

04-03-2015

Voormiddag

Mercredi

04-03-2015

Matin

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

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

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

INHOUD

SOMMAIRE

De problematiek van discriminatie op de arbeidsmarkt 1

La problématique de la discrimination sur le marché du travail 1

- Hoorzitting met: 1

- Audition de: 1

- de heren Wouter Van Bellingen en Mohamed Lahlali (Minderhedenforum) 1

- MM. Wouter Van Bellingen et Mohamed Lahlali (représentants de "Minderhedenforum") 1

- de heer Herwig Muyldermans (Federgon) 1

- M. Herwig Muyldermans (Federgon) 1

- de heer Philippe Vanden Broeck (Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst) 1

- M. Philippe Vanden Broeck (service d'information et de recherche sociale) 1

- de heer Tom Bevers (FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg) 1

- M. Tom Bevers (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale) 1

Sprekers: **Zuhal Demir, Frédéric Daerden, Nahima Lanjri, Egbert Lachaert, Meryame Kitir, Evita Willaert**

Orateurs: **Zuhal Demir, Frédéric Daerden, Nahima Lanjri, Egbert Lachaert, Meryame Kitir, Evita Willaert**

COMMISSIE VOOR DE SOCIALE
ZAKEN

van

WOENSDAG 04 MAART 2015

Voormiddag

COMMISSION DES AFFAIRES
SOCIALES

du

MERCREDI 04 MARS 2015

Matin

De openbare vergadering wordt geopend om 10.08 uur en voorgezeten door de heer Vincent Van Quickenborne.

01 De problematiek van discriminatie op de arbeidsmarkt

- Hoorzitting met:

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

De **voorzitter**: Vandaag organiseren we een hoorzitting over de problematiek van discriminatie op de arbeidsmarkt. Er zal hiervan een integraal en een beknopt verslag worden opgemaakt.

Deze namiddag spreken mensen van het Interfederaal Gelijkekansencentrum en mevrouw Debast van de VVSG. Daarna spreekt de HR-directeur van Familiehulp. Nadien hebben we Jan Denys van Randstad en tot slot twee mensen van de vakbonden.

01.01 Zuhail Demir (N-VA): Wij hebben in de vorige regeerperiode ook al een hoorzitting over dit belangrijke thema gehad. Ik stel vast dat wij hierover blijven discussiëren. Wat is de uiteindelijke bedoeling van deze hoorzitting?

De **voorzitter**: Na de afronding van de hoorzitting gaan we twee zaken doen.

Wij zullen de minister vragen om hierop een reactie te geven. Het is ook de bedoeling dat wij met onze

La réunion publique est ouverte à 10 h 08 par M. Vincent Van Quickenborne, président.

01 La problématique de la discrimination sur le marché du travail

- Audition de:

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

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

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

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

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

Nous inviterons la ministre à nous faire part de sa réaction. Notre objectif est également de tenter, en

commissie, in samenspraak met de andere parlementen waar het probleem aan de orde is, trachten een resolutie op te stellen waarin wij pogen om concrete instrumenten aan te reiken aan de sectoren en de administratie om het probleem beter aan te pakken.

Wij houden het dus niet bij een hoorzitting. Wij zoeken naar concrete oplossingen, die wij dan aan de regering zullen voorstellen. Hopelijk zullen die ook door de regering worden gemaakt.

De heer Van Bellingen van het Minderhedenforum heeft het woord.

01.02 Wouter Van Bellingen (Nederlands): Voor het Minderhedenforum is onze aanwezigheid in deze commissie een belangrijke stap. Onze kerntaken betreffen discriminatie, beeldvorming en een focus op bepaalde gemeenschappen zoals bijvoorbeeld de Roma.

Wij hebben in juli en augustus 2014 een zogenaamde mystery caller laten rondbellen om een poetsvrouw voor de ouders te vragen. De eis was dat de poetsvrouw van Vlaamse origine moest zijn. Resultaat: 4,5 procent van de respondenten wees erop dat we de persoon mochten weigeren, als we niet tevreden waren, 29 procent weigerde op de vraag in te gaan en 62 procent was zonder meer bereid iemand van Vlaamse origine te sturen. Twee op de drie bedrijven stemt dus expliciet in met een duidelijke discriminatie en de openbare sector bleek zelfs de slechtste leerling van de klas.

Daarom hebben wij enkele aanbevelingen opgesteld, zoals een cao met meldingsplicht rond discriminerende praktijken – vooral voor dienstenchequesbedrijven –, een klokkenluiderstatuut, een tuchtregeling en een verplichte vorming. Zo kunnen wij de 'cowboys' die voor concurrentievervalsing zorgen, toch verplichten de wet toe te passen.

Mijn collega bij het Minderhedenforum, Mohamed Lahlali, zal nu meer duiding geven bij een aantal wetgevende aspecten.

01.03 Mohamed Lahlali (Nederlands): Recent onderzoek van de OESO heeft uitgewezen dat de werkzaamheidsgraad bij mensen met een migratieachtergrond rond de 50 procent ligt. Daarmee scoren we enkel beter dan landen als Turkije, Griekenland en Spanje. Vooral mensen met

collaboration avec les autres parlements où cette question est également à l'ordre du jour, de rédiger au sein de notre commission une résolution proposant aux différents secteurs et à l'administration des outils concrets dans le but d'obtenir une meilleure approche du problème.

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

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

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

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

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

Mon collègue du Forum des minorités, Mohamed Lahlali, va maintenant expliquer plus en détail un certain nombre d'aspects législatifs.

01.03 Mohamed Lahlali (en néerlandais): Des études récentes de l'OCDE ont montré que le taux d'activité de personnes issues de l'immigration oscille autour de 50 %. Nous ne laissons derrière nous que des pays comme la Turquie, la Grèce et l'Espagne. Les personnes de nationalité non-UE

een nationaliteit van buiten de EU-lidstaten blijken slecht te scoren, met slechts 46 procent. Bij de vrouwen is dat zelfs maar 37 procent. Het probleem speelt trouwens al enkele decennia. Ondanks onze vrij uitgebreide antidiscriminatieregelgeving stelt de OESO vast dat discriminatie als structureel probleem nog steeds aandacht behoeft vanuit het beleid.

Uitzendfirma Tempo-Team heeft in 2011 205 hr-managers en 401 werknemers bevraagd en daaruit bleek dat vooral mensen met een migratieachtergrond te maken hebben met twijfels over hun motivatie of inzet. Vooroordelen wegen nadien ook vaak door bij het wervingsbeleid.

De ECRI (European Commission against Racism and Intolerance) van de Raad van Europa heeft niet voor het eerst gewezen op het probleem van de arbeidsgerelateerde discriminatie en ook de ENAR (European Network Against Racism) wees al op de discriminatie van mensen met een migratieachtergrond, vooral bij de aanwerving.

Discriminatie is een oorzaak van achterstelling op de arbeidsmarkt. Het grootste probleem is dat de wetgeving dode letter blijft, ondanks ons zeer uitgebreid regelgevend arsenaal, omdat het nu eenmaal ontbreekt aan handhaving. Dit werkt een gevoel van straffeloosheid en van moedeloosheid bij de slachtoffers in de hand. Alles begint bij sensibiliseren en informeren, maar uiteindelijk moet men de regelgeving doen naleven. Nu concentreert het beleid zich vooral op preventieve handhaving en op overleg, wat weliswaar goed is, maar soms ontoereikend.

In de Europese antidiscriminatie-richtlijnen inzake ras en gelijke behandeling uit 2000 staat duidelijk dat de lidstaten de nodige sancties en rechtsmiddelen moeten bieden om discriminatie te kunnen bestraffen op een doeltreffende, evenredige en afschrikkende wijze, wat nu echter helaas niet het geval is. Nochtans heeft het Hof van Justitie de begrippen “doeltreffend” en “afschrikkend” in 2013 duidelijk ingevuld. Men moet sancties opleggen die meer zijn dan louter symbolisch.

Wij vrezen dat in België niet de goede interpretatie aan die richtlijn wordt gegeven. De cijfers over het aantal klachten en meldingen lijken die vrees te rechtvaardigen: zo zou er tot 2012 geen enkel

surtout afficher un mauvais score, avec un taux d'activité de pas plus de 46 %, voire de 37 % pour les femmes. Ce problème se pose depuis quelques décennies déjà. Malgré notre réglementation anti-discrimination assez vaste, l'OCDE constate que la discrimination reste un problème structurel qui mérite d'être pris en compte par la politique.

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

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

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

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

Nous craignons que la Belgique ne donne une interprétation erronée de la directive précitée et les statistiques relatives au nombre de plaintes et de signalements semblent nous donner raison: aucun

proces-verbaal zijn opgesteld over discriminatie op de arbeidsmarkt en zouden er – afhankelijk van de bron – slechts tussen de 10 en de 25 klachten zijn ontvangen.

Klachten kunnen worden ingediend bij het Interfederaal Gelijkekansencentrum, maar ook bij de Vlaamse Inspectie Werk en Sociale Economie, waar er in 2013 maar zeven meldingen werden ontvangen via het digitaal formulier. De meldingen bij het Interfederaal Gelijkekansencentrum zijn vooral arbeidsgebonden, maar ze sijpelen blijkbaar niet door tot bij de bevoegde arbeidsinspectie.

Wij vragen dat de aanpak van discriminatie op de arbeidsmarkt een topprioriteit wordt voor de inspectiediensten, via een actieplan met een minimaal aantal jaarlijkse controles en – wegens de problematiek van de bewijslast – ook het gebruik van opsporingsinstrumenten als *mystery shopping* en praktijktests.

Eerdere schriftelijke en mondelinge vragen in Kamer en Senaat naar aanleiding van uitzendkantoren die ingingen op een discriminerende vraag van een werkgever, hebben de aanzet gegeven tot de cao die binnen de uitzendsector werd afgesloten. Toenmalig minister van Werk Milquet zag heil in praktijktests door de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten, maar het werd duidelijk dat de inspectie niet proactief kan optreden, dat ze de praktijktest niet kan gebruiken en dat de bewijslast problematisch blijft. Nochtans zouden inspectiediensten preventief moeten kunnen optreden om de naleving van de wetgeving te controleren.

Op een vraag van de heer Anciaux voegde de minister daar aan toe dat de inspectie wel nagaat of de bijzondere opsporingstechniek kan worden gebruikt. Heeft de inspectie ondertussen de bevoegdheid gekregen om het toezicht op de sociale wetten in de praktijk te kunnen toetsen?

Mystery shopping kan tot bewijskrachtige resultaten leiden als er geen uitlokking gebeurde, maar we gaan ervan uit dat de inspectiediensten het wettelijke kader goed kennen. Bij een praktijktest is het heel belangrijk dat de bewijslast verschoven wordt naar de dader. Dat kan alleen in het kader van de antidiscriminatiewet, niet van de antiracismewet. Een praktijktest op zich geeft niet altijd het bewijs, maar doet het vermoeden van discriminatie verschuiven naar de vermeende dader, die zijn onschuld moet bewijzen. In 2004 beoordeelde het Grondwettelijk Hof de praktijktest

procès-verbal pour discrimination sur le marché du travail n'aurait été établi jusqu'en 2012 et, en fonction des sources, entre 10 et 25 plaintes seulement auraient été reçues pour ce motif.

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

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

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

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

Le système du *mystery shopping* peut livrer des résultats probants pour autant qu'il n'y ait pas eu provocation mais nous partons du principe que les services d'inspection connaissent parfaitement le cadre légal. Lors d'un test de situation, il est primordial que la charge de la preuve soit déplacée vers l'auteur. Cela ne peut se faire que dans le cadre de la loi anti-discrimination et non de la loi contre le racisme. En soi, un test de situation ne fournit pas nécessairement une preuve mais il entraîne un glissement de la présomption de discrimination vers le supposé auteur à qui il

als een rechtsgeldig instrument.

appartient de prouver son innocence. La Cour constitutionnelle a jugé en 2004 que le test de situation était un instrument valable.

De praktijktest en mystery shopping zijn niet nieuw. In 2013 en 2014 keurde de Kamer wetten goed waardoor de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten (FSMA) en de Economische Inspectie aan mystery shopping kunnen doen. De Raad van State maakte geen bezwaar omdat het niet bij KB maar door de wetgever is bepaald.

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

01.04 Wouter Van Bellingen (Nederlands): We vragen een evaluatie van de antidiscriminatiewet van 2007, wat eigenlijk al in 2012 moest gebeuren. Daarnaast willen we ook uitvoeringsbesluiten als sluitstuk voor de positieve acties om de gelijkheid te garanderen. Er moet ook, zoals beloofd in 2001 en 2009, werk worden gemaakt van een interfederaal actieplan om racisme aan te pakken. Daarvoor vragen we de oprichting van een interministeriële conferentie.

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

Racisme en vreemdelingenhaat vormen immers een rechtstreekse schending van de beginselen van vrijheid en democratie en van de mensenrechten. Bescherming tegen racisme is een universeel recht. We hopen dat de Kamer, samen met de andere Parlementen, daarvan werk maakt.

En effet, le racisme et la xénophobie constituent une violation directe des principes de liberté et de démocratie ainsi que des droits de l'homme. La protection contre le racisme est un droit universel. Nous espérons que la Chambre s'y emploiera en collaboration avec les autres Parlements.

De **voorzitter**: De heer Muyldermans van Federgon heeft het woord.

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

01.05 Herwig Muyldermans (Nederlands): Voor de federatie van HR-dienstverleners Federgon mag er nergens plaats zijn voor discriminatie, noch in onze maatschappij noch op de arbeidsmarkt. Discriminatie bestaat op vele vlakken – inzake geslacht, leeftijd, afkomst, taal – en begint vaak reeds op school.

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

Zoeken naar een oplossing is een opdracht van iedereen: de overheid, werkgevers en werknemers, het Minderhedenforum en het Interfederaal Gelijkekansencentrum (IGC). We moeten hierover samen een sereen debat voeren, zonder oogkleppen.

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

(Frans) Uit verscheidene studies blijkt dat klanten een probleem hebben met ouderen, met mannen – in de dienstenchequessector – en met allochtonen.

(En français) Plusieurs études font état de réticences des clients à l'égard des personnes plus âgées, des hommes – dans le cadre des titres services – et des allochtones.

(Nederlands) Uit deze studie van 2010 blijkt dat 10 procent van de Belgen wil discrimineren op basis

(En néerlandais) Il ressort de cette étude de 2010 que 10 % des Belges sont enclins à formuler des

van leeftijd, 20 procent op basis van geslacht en 15 procent op basis van afkomst. Er zijn ook duidelijke regionale verschillen. Het basisprobleem is altijd hetzelfde: de klant discrimineert. De studie van het Minderhedenforum toont duidelijk aan dat twee derde of drie vijfde van de bedrijven ingaat op een discriminerende aanvraag.

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

(Nederlands) Voor Vlaanderen zijn er in de sector 30.000 werknemers die uit een andere EU-lidstaat komen, terwijl er 12.300 werknemers van buiten de EU afkomstig zijn.

De dienstenchequesector vormt eigenlijk één groot knelpuntberoep, want er is een permanent tekort aan werknemers. Bedrijven hebben er daardoor alleszins geen belang bij om te discrimineren bij de aanwerving. Het probleem ligt duidelijk aan de kant van de klant. Als we het probleem willen aanpakken, moeten we ons daarop concentreren. Waarom zou de overheid geen grote campagne kunnen opzetten met als kernboodschap "discrimineren is dom", naar analogie van de verkeerscampagnes? Ook de sector zelf kan zijn steentje bijdragen. Op dat vlak hebben zij in het verleden al hun strepen verdiend. Uit de studie blijkt immers dat de uitzendbedrijven de minst slechte resultaten behalen. Dit is het gevolg van een doorgedreven aanpak vanwege Federgon, gebaseerd op sensibilisering en sanctionering.

Een consulent die een discriminerende vraag voorgeschiedt krijgt, moet zonder meer antwoorden dat er op die vraag niet kan ingegaan worden en dat ze werknemers screenen op basis van ervaring en kwaliteit, niet van afkomst. We moeten bij de consulenten het zinnetje inpompen "dat het gaat om het poetsen"! Een begin van twijfel bij de consulenten betekent dat ze meegaan in het discriminatieverhaal.

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

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

(En français) En Wallonie, la proportion de travailleurs belges est plus importante. À Bruxelles, il y a 21 % de travailleurs non européens.

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

Le secteur des titres-services constitue en réalité un seul grand métier en pénurie étant donné le manque permanent de travailleurs. Les entreprises de ce secteur n'ont dès lors aucun intérêt à adopter une attitude discriminatoire à l'embauche. Le problème se situe clairement du côté des clients. Nous devons nous concentrer sur cet aspect si nous voulons lutter contre le problème de la discrimination à l'embauche. Pourquoi les autorités publiques ne lanceraient-elles pas une campagne à grande échelle autour d'un message central tel que "les discriminations, c'est idiot", par analogie avec les campagnes de sensibilisation axées sur la sécurité routière? Le secteur peut lui-même apporter sa pierre à l'édifice. Il a déjà obtenu des résultats sur ce plan dans le passé. L'étude montre en effet que les entreprises de travail intérimaire obtiennent les scores les moins mauvais. Il s'agit de l'aboutissement d'une approche résolue de Federgon, fondée sur la sensibilisation et sur des sanctions.

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

(En français) Dès les années 1990, notre code interdisait toute discrimination. En 1996, nous avons conclu une convention collective de travail révisée en 2011 et prévoyant l'obligation de mesures en la matière.

Federgon heeft een procedure op poten gezet om discriminatie tegen te gaan. Moeilijke dossiers worden in de uitzendbedrijven weggehaald bij de consultants en behandeld door aanspreekpunten. In het verleden heeft een aantal van die schandalige' dossiers helaas imagoschade opgeleverd. Vormingsessies voor de consultants blijven natuurlijk ook van cruciaal belang.

Federgon heeft een systeem van mystery calling uitgewerkt. We zullen nagaan of we dit kunnen uitbreiden naar onze leden die uitsluitend een dienstenchequebedrijf hebben, maar geen uitzendbedrijf. Om de twee jaar organiseert een gespecialiseerd bedrijf een mystery calling-campagne bij onze leden. Tot dusver zijn de resultaten behoorlijk, maar er is wel nog ruimte voor verbetering. We zitten rond een cijfer van 25 procent van onze leden waar er aan de telefoon wordt ingegaan op een vraag tot discriminatie.

Federgon heeft vanzelfsprekend geen juridisch probleem met deze praktijk van mystery calling omdat de leden er zelf toe besloten hebben. Wie in de fout gaat moet een actieplan opstellen en opsturen naar Federgon. Indien een bedrijf drie maal in de fout gaat bij mystery calling, verliest het zijn kwaliteitslabel van Federgon.

Het handige systeem met de speelkaarten is alleszins een stap in de goede richting. Er is daardoor niet langer een excuus voor klanten die per se een Nederlandstalige huishoudhulp eisen.

Ik roep alle actoren op om samen praktische oplossingen uit te dokteren en een groot actieplan uit te werken. We moeten beseffen dat het basisprobleem aan de kant van de klant ligt.

De **voorzitter**: De heer Philippe Vanden Broeck van de Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (SIOD) heeft het woord.

01.06 Philippe Vanden Broeck (Nederlands): Ik zal het niet hebben over de wetgeving. Die is immers voldoende gekend. Het is natuurlijk zaak om de wetgeving te doen navolgen en daartoe het nodige instrumentarium in te zetten.

Ik ben vertegenwoordiger van de Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (SIOD). Die dienst houdt zich eigenlijk niet bezig met discriminatie, wel met sociale fraude. Tegelijkertijd ben ik vertegenwoordiger van Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten, de federale inspectiedienst

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

Federgon a mis au point un système d'appels mystère. Nous allons évaluer la possibilité d'élargir cette technique à nos membres disposant exclusivement d'une entreprise de titres-services et non d'une société d'intérim. Tous les deux ans, une entreprise spécialisée met sur pied une campagne d'appels mystère auprès de nos membres. Les résultats sont jusqu'à présent raisonnables, mais il existe encore une marge d'amélioration. Le taux de membres répondant favorablement à une demande discriminatoire au téléphone atteint environ 25 %.

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

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

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

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

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

Je représente le Service d'information et de recherche sociale (SIRS) qui ne gère pas des questions de discrimination, mais plutôt de fraude sociale. Je représente également la Direction Générale Contrôle des lois sociales, le service d'inspection fédéral qui procède à des inspections

die zich bezighoudt met arbeidsinspectie in de sociale zekerheid en die als enige instelling belast is met de handhaving van de federale antidiscriminatiewetten.

Die antidiscriminatiewetten staan eigenlijk niet zo veel vormen van discriminatie. Zowel in de genderwet – over de discriminatie tussen mannen en vrouwen – als in de algemene discriminatiewet, kan men pas spreken over strafbare feiten wanneer wij zwart op wit kunnen bewijzen dat er een misdrijf heeft plaatsgevonden waarbij is vastgesteld dat er werd aangezet tot of opdracht gegeven werd tot discriminatie. ‘Aanzetten tot’ betekent in die context, waarbij verwezen wordt naar de artikelen van het Strafwetboek, dat er een zekere openbaarmaking geweest moet zijn.

De SIOD moet effectief het aanzetten tot discriminatie bewijzen. Anders dan bij de meeste arbeidsrechtelijke inbreuken moet een bijzonder opzet worden bewezen. Daarom moeten wij niet alleen de strafbepalingen in de antidiscriminatiewet bekijken.

De antidiscriminatiewet is heel complex en heeft geleid tot heel wat andere instrumenten, vooral om de slachtoffers te helpen. Op burgerrechtelijk vlak zijn er heel wat mogelijkheden. De burgerlijke rechter kan de nietigheid van een contract, een schadevergoeding, een bevel tot staking of openbaarmaking, een dwangsom, een ontslagverbod of een ontslagvergoeding uitspreken. Er is in de burgerlijke procedure ook het principe van de verschuiving van de bewijslast.

De SIOD heeft zich in 2007 hierover gebogen om haar aanpak te bepalen. Wegens de beperkte incriminaties zaten wij op de grenzen van onze strafrechtelijke bevoegdheid en wij kampten met enorme bewijsproblemen. Hoe kan het opzet worden bewezen? Hoe kunnen wij het doel van de wet bereiken?

Daarom gingen wij onderhandelen met andere instanties. Dat leidde in 2010 tot een samenwerkingsakkoord met de Inspectie Toezicht op de Sociale Wetten en het Interfederaal Gelijkekansencentrum, en in 2014 met het Instituut voor Gelijkheid van Mannen en Vrouwen. Wij delen onze expertise om effectief onderzoek te kunnen voeren. Doordat de drempel voor het indienen van klachten bij de SIOD erg hoog ligt, krijgen wij immers weinig klachten van potentiële sollicitanten. Door zijn werking, faciliteiten en bereikbaarheid heeft het Centrum veel meer impact en krijgt het

du travail dans le secteur de la sécurité sociale et qui est l'unique institution chargée de veiller au respect des lois anti-discrimination fédérales.

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

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

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

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

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

meer meldingen.

accessibilité, le Centre pour l'égalité des chances a beaucoup plus d'impact et reçoit donc davantage de signalements.

Wij spraken met die andere instanties af dat zij hun klachten, nadat zij ze grondig hebben onderzocht en nagingen of ze gefundeerd en bewijskrachtig zijn, aan ons zouden doorspelen. Dat heeft niet als eerste doel te sanctioneren en strafrechtelijk te vervolgen. Er werd overigens nog maar één pv opgesteld tegen een onderneming die echt wel direct en openlijk discrimineerde. De bedoeling is in deze dossiers samen een strategie en werkwijze te bepalen.

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

Wij hebben binnen de SIOD specialisten opgeleid zodat een eenvormige methodiek ontstond inzake ondervraging en opsporingsmethodes. De SIOD stelt voor elk dossier een eindverslag op met de pure feiten. Dat verslag wordt aan het Centrum en aan het Instituut bezorgd. Het Centrum kan dan nagaan wat de bewijskracht is en zijn strategie bepalen.

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

Het Centrum kan bemiddelen met degene die discrimineert. Als het om een werkgever gaat, dan kan men deze aanspreken. Dikwijls heeft de hiërarchie echter geen weet van de discriminatie op een lager niveau op de werkvloer.

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

In strafzaken wordt een andere aanpak gehanteerd, waarbij het Centrum op basis van de verslagen van de inspectie probeert procedures te starten en actieplannen op te stellen.

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

Wij zijn geen voorstander van een strafrechtelijke aanpak, omwille van het vermoeden van onschuld en wegens de bewijslast. Die stellen ons voor enorme problemen. Voor de periode 2012-2014 werden met het Centrum 61 discriminatiedossiers ten gronde behandeld. Voor de handhaving vallen wij terug op het Centrum omdat wij afspraken dat wij geen pv's opstellen. Om technische, juridische en strafrechtelijke redenen is het immers zeer moeilijk om de vervolging hard te maken. Arbeidsauditeurs en parketmagistraten moeten bovendien ook nog overtuigd worden en bereid zijn om op bepaalde pv's in te gaan.

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

Het Centrum zorgt voor een zeer goede selectie van de dossiers en voor het onderbouwen van de klachten.

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

Het grootste probleem is niet zozeer de discriminatie die zich voordoet bij de uitvoering van

Ce n'est pas tant la discrimination dans le cadre des relations de travail qui pose problème, mais bien

arbeidsrelaties, maar wel bij sollicitaties. Wat zich op de werkvloer afspeelt is meestal beheersbaar en neemt ook geen omvangrijke proporties aan. Meestal hebben werkgevers voldoende openheid van geest en als er toch problemen zijn, dan spelen die zich meestal op een lager niveau af. Dan start de SIOD een dialoog met de onderneming of laten wij dat over aan het Interfederaal Gelijkekansencentrum nadat wij alle feiten in een verslag neerschreven.

Meer dan de helft van de dossiers heeft met uitzendkantoren te maken en met discriminatie om reden van etnische afkomst of seksuele geaardheid. Het aantal klachten bij de uitzendkantoren is intussen sterk gedaald.

De grootste problemen doen zich dus voor bij sollicitaties en dat vooral in de sector van de dienstencheques. In de sector van de uitzendarbeid is er sprake van een driehoeksverhouding, waarbij de klant doorgaans een onderneming is waarmee kan worden onderhandeld. Bij de dienstencheques is de derde partij echter een particulier. Wij kunnen als inspectiedienst bezwaarlijk binnendringen in de private levenssfeer van individuen. Wij willen en kunnen dat niet. Er moeten andere oplossingen worden gezocht, zoals een gedragscode of een CAO, zoals voor de uitzendarbeid werd opgesteld. Er zijn wel erkenningsvoorwaarden voor de sector, maar daar wordt te weinig mee gedaan.

De praktijktests moeten volgens de SIOD heel beperkt, oordeelkundig en met de nodige omkadering en garanties gebeuren. Er werden al vele mogelijkheden geopperd, maar weinig bleven overeind. Wat het voorstel betreft om de inspectie uit te besteden aan externe experts, vraag ik mij af wie dat zal betalen. Justitie zit nu al in de rode cijfers.

Wie is het best geschikt om zoiets te doen? Mijn inspecteurs zijn deontologisch volledig omkaderd en in het sociaal Strafwetboek is alles geregeld, maar het sociaal Strafwetboek eist dat de sociale inspecteurs zich identificeren en legitimeren vooraleer zij aan een onderzoek beginnen. De wet bijzondere opsporingsmethodes (BOM) laat in heel beperkte mate bepaalde uitzonderingen toe, bij ernstige vermoedens van zware sociale fraude.

Wij zijn vragende partij. Wij hebben intern bij de administratie reeds een voorstel klaar. Wij kunnen dat verder uitwerken, maar wij wachten de

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

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

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

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

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

Nous sommes demandeurs. Notre administration a déjà préparé une proposition en interne. Nous pouvons la développer plus avant, mais nous

resultaten van de politieke discussie af.

attendons l'issue de la discussion politique.

De meldingsplicht kan ook helpen.

L'obligation de notification peut également aider.

De invoering van een praktijktest mag niet gepaard gaan met de koppeling aan een verplichting om aan proactieve recherche te gaan doen, om jaarlijkse doelstellingen te bereiken, want dan krijgt men pas een heksenjacht. Wij zullen dat ook niet kunnen waarmaken. De inspectiedienst staat in voor het toezicht op het stakingsrecht, op alle cao's en alle arbeidswetten en de bestrijding van de sociale fraude en de sociale dumping. Aan dit volume nog duizenden controles toevoegen bij dienstenchequebedrijven en hun gebruikers door middel van mystery calls, is onmogelijk.

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

Wij stellen voor om heel gericht te werken, in samenspraak met de bestaande actoren, en vooral toe te spitsen op de klachten en de signalen die er reeds zijn. Als er meldingen of klachten zijn bij het Instituut of het Centrum, kunnen wij daarop inspikken.

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

De bewijskracht moet goed omkaderd zijn. Er moeten beperkingen en voorwaarden zijn in het sociaal strafrecht. Rechtszekerheid voor iedereen en een goede begeleiding van de sociale inspecteurs zijn immers belangrijk. Er mag ook geen uitlokking zijn. Men kan hier pas spreken van uitlokking wanneer het dienstenchequebedrijf daadwerkelijk ingaat op het verzoek van de gebruiker.

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

Als wij een mystery call beperken tot de gewone informatieve vraag, vooraleer er een overeenkomst tot stand komt, dan is dat een heel andere situatie. Dan heeft die mystery call geen bijzondere bewijskracht, maar is slechts een aanwijzing, een tendens of een vermoeden. Dat kan de start zijn voor verder gericht onderzoek. Dan kunnen wij die mensen daarmee confronteren en zelfs vragen om documenten voor te leggen van al de sollicitaties. Als zo een probleem wordt blootgelegd en toegegeven, dan kan men die mensen niet zomaar veroordelen, maar proberen hen te overtuigen, de situatie opvolgen en aandringen om hun intenties te wijzigen. Men kan lessen trekken uit de uitzendsector. Het Centrum kan steun en faciliteiten bieden, en opleidingen geven. Er zijn mogelijkheden genoeg.

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

De **voorzitter**: De heer Tom Bevers van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg heeft het woord.

Le **président**: Je donne la parole à M. Tom Bevers du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

01.07 Tom Bevers (Nederlands): Onze arbeidsmarkt wordt gekenmerkt door relatief grote verschillen. Het verschil in werkgelegenheidsgraad tussen mannen en vrouwen ligt onder het Europees gemiddelde, maar het verschil tussen hoog- en laaggeschoolden ligt daarboven en het verschil tussen veertigers en zestigers ligt zelfs gigantisch boven het Europees gemiddelde. Ook het verschil op basis van nationaliteit is groot. Onze arbeidsmarkt maakt dus onderscheid en discrimineert sommige groepen.

Bovendien zijn die groepen niet homogeen. Nationaliteit vertelt niet alles. Als we ook herkomst, gedefinieerd als de eerste nationaliteit van de ouders, onder de loep nemen, is er een groot verschil tussen de werkgelegenheidsgraad van mensen van Belgische origine – 74 procent – en die van mensen van vreemde origine, met als uitschieter de groep van de andere Europeanen – vooral uit Rusland en omgeving – met 38 procent. Die groepen zijn ook niet evenredig verspreid over de arbeidsmarkt. In de horeca of in de uitzendsector werken tot negen keer meer mensen van niet EU-herkomst dan in de petrochemie. Welke sector discrimineert dan: de sector waar ze aan de slag zijn of die waar ze niet binnengeraken? Het antwoord is nooit zwart-wit, want uitzendwerk kan bijvoorbeeld heel vaak een springplank zijn naar een meer duurzame baan.

Het verschil in werkzaamheidsgraad tussen mensen geboren binnen en buiten het land, is dan weer alleen groter in Nederland, Zweden en Denemarken. In die landen zijn echter veel meer mensen aan de slag. In absolute termen is onze situatie dus nog minder gunstig.

Waar komen die verschillen vandaan? Uiteraard is er directe discriminatie door werkgevers. Onderzoek van het Minderhedenforum bevestigt dat werkgevers die wel veel mensen van vreemde herkomst tewerkstellen, vaak toch ingaan op de vraag van hun klanten om ze niet naar hen te sturen.

Er is het fenomeen van indirecte discriminatie, waarbij men geen welbepaalde actor kan betrappen op een aanwijsbaar vergrijp, maar het systeem zelf discriminerend blijkt te werken ten aanzien van laaggeschoolden, ouderen, langdurig werklozen en

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

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

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

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

Dans le cas du phénomène de la discrimination indirecte, il n'est pas possible de désigner un individu comme ayant commis un délit démontrable mais c'est le système en tant que tel qui agit de manière discriminatoire à l'égard des personnes

mensen van vreemde origine.

faiblement scolarisées, des travailleurs âgés, des chômeurs de longue durée et des personnes d'origine étrangère.

Een vergelijking met het onderwijs is nuttig, omdat we ook daar grote verschillen zien in onderwijsuitkomst tussen Vlaanderen en andere landen, wanneer het gaat om het onderscheid tussen leerlingen met en zonder migratieachtergrond. Dat valt niet te verklaren door vooringenomenheid vanwege de Vlaamse leerkrachten, maar door een complex fenomeen dat samenhangt met andere achterstandssituaties op onze arbeidsmarkt.

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

De beleidsaanbevelingen vanuit diverse gezaghebbende bronnen lopen erg gelijk en benadrukken, naast de aanpak van discriminatie, ook gelijke kansen in het onderwijs, het inburgerings- en diversiteitsbeleid en de nood aan structurele hervorming van onze arbeidsmarkt. Een gedetailleerder studie van de aanbevelingen bevestigt alleen maar die overlapping tussen de drie rapporten, met een pleidooi voor meer arbeidsmobiliteit.

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

Met meer mobiliteit vermijdt men ook een te sterk contrast tussen goede en slechte jobs. Lagere loonkosten voor nieuwkomers op de arbeidsmarkt creëren meer toegangskansen, een verlaging van de belasting op arbeid biedt soelaas aan diegenen die het moeilijk hebben en ook de genderverschillen binnen migrantengroepen vergen onze aandacht.

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

De OESO pleit voor streefcijfers, terwijl wij vrezen dat quota ertoe zouden kunnen leiden dat mensen van vreemde herkomst vooral worden aangeworven voor bepaalde types van jobs. Ook willen we waarschuwen voor een doelgroepenbeleid met specifieke maatregelen, terwijl we net te maken hebben met een structureel probleem op onze arbeidsmarkt. In Brussel is de bevolking van vreemde origine trouwens geen doelgroep, maar nagenoeg de arbeidsmarkt als zodanig. Dat vergt net een structurele aanpak. Daarnaast moet discriminatie natuurlijk blijvend worden bestreden en vervolgd.

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

De **voorzitter**: De commissieleden kunnen nu op hun beurt tussenkomen.

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

01.08 Zuhal Demir (N-VA): Over de discriminatie van allochtonen op de arbeidsmarkt wordt al twintig jaar gedebatteerd, zodat het tijd wordt om dit probleem ook daadwerkelijk aan te pakken. De

01.08 Zuhal Demir (N-VA): Cela fait des années qu'on débat sur la discrimination des allochtones sur le marché du travail. Il est donc grand temps de prendre enfin ce problème à bras-le-corps. Notre

commissie moet nadenken over een wettelijk raam om rechtstreekse discriminatie effectief aan te pakken, maar we mogen de lage tewerkstellingsgraad van allochtonen ook niet verengen tot een louter probleem van discriminatie, al is daarvan wel degelijk sprake.

Er is bovendien voor allochtonen de moeilijke toegang tot onze rigide arbeidsmarkt. Daarom heb ik de afschaffing van de proefperiode nooit een goede zaak gevonden, want het ontnemt effectief kansen aan mensen die het al moeilijk hebben op de arbeidsmarkt.

Ook heeft België jarenlang de passieve migratie gedoogd van mensen die nooit naar hier gekomen zijn om te werken, wat nefast was voor de allochtonen als groep. Het probleem is duidelijk complexer dan pure discriminatie.

Ik heb een vraag voor de heer Vanden Broeck van de SIOD. Er is sinds 2010 een samenwerkingsakkoord tussen de inspectie en het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding. Ik vind het als juriste toch vreemd dat de inspectie geen pv's opstelt als er klachten komen, maar wel het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding ondersteunt. Ik ging ervan uit dat de inspectie erop moet toezien dat er niet wordt gediscrimineerd. Waarom gebeurt dat opstellen van pv's dan niet? Welke resultaten heeft betrokken samenwerkingsakkoord sinds 2010 opgeleverd?

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

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

01.10 Nahima Lanjri (CD&V): De problematiek van discriminatie op de arbeidsmarkt sleept al zowat dertig jaar aan. Gelukkig is er haast niemand die dit vandaag nog betwijfelt. Er zijn uiteraard soms bepaalde oorzaken dat iemand een job niet krijgt en die willen wij niet wegmoffelen. Niemand is vragende partij om bijvoorbeeld mensen die niet bekwaam zijn, alsnog te pushen naar een bepaalde job.

commission doit songer à mettre en place un cadre légal qui permette de combattre efficacement la discrimination directe mais nous devons nous garder de réduire ce vaste problème à une simple question de discrimination quoique les discriminations ne soient pas imaginaires.

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

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

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

01.09 Frédéric Daerden (PS): Par l'exclusion au travail, ces diverses formes de discrimination peuvent mener à la pauvreté; des dispositions législatives, des contrôles efficaces et des sanctions adaptées me semblent nécessaires.

Je souhaiterais obtenir davantage d'informations de la part de l'intervenant qui a évoqué des sanctions proportionnelles et dissuasives. Comment l'inspection pourrait-elle améliorer les tests de situation, au niveau législatif et au niveau pratique?

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

emploi spécifique.

Waarover het hier vandaag gaat is een groep die wel degelijk aan alle gestelde criteria voldoet, onder meer als poetshulp in de dienstensector, maar die vanwege nationaliteit of afkomst toch wordt gediscrimineerd.

CD&V vindt dat het afgelopen moet zijn met enkel analyses maken. Wij moeten bekijken welke maatregelen al genomen werden en waarom deze wel of geen effect hebben gehad. Wij moeten vooral ingaan op de lacunes in de wet. Het gaat daarbij onder meer om praktijktests zoals *mystery shopping*. Welke mogelijkheden heeft de inspectie om, in samenwerking met de sector, het nodige te doen?

In een goed antidiscriminatiebeleid zijn preventie en sensibilisering belangrijk. Een deel van de bevolking en de ondernemers is hierdoor ongetwijfeld te overtuigen. De overheid en het CGKR hebben een aantal campagnes opgezet. Misschien kan hierop nog verder worden ingezet.

Er wordt ook bemiddeld, maar er zal altijd een sluitstuk nodig zijn in de vorm van handhavingsbeleid. Wanneer herhaaldelijk discriminatie gebeurt en wanneer in sommige sectoren het probleem blijft opduiken, kan men niet gewoon maar blijven waarschuwen. De inspectie kan niet overal naartoe gaan, maar wij vragen dat de overheid – dus ook de inspectie – haar verantwoordelijkheid neemt. Deze problematiek kan niet alleen aan de sector alleen worden overgelaten. De overheid moet samen met de sector bepalen waarop zij prioritair moet inzetten. Er moet zeker ook bestraffend worden opgetreden.

Aanzetten tot discriminatie, opdracht geven tot discriminatie en het discrimineren zelf zijn alledrie strafbaar. Ofwel wordt de antiracismewet toegepast, ofwel de antidiscriminatiewet. De overheid moet forser inzetten op de discriminatie bij grote delen van de bevolking. Het is *not done* dat een werkgever of een bemiddelaar op een of andere manier op de vraag tot discriminatie vanuit de bevolking ingaat. Daar ligt dus vooral een taak voor de dienstenchequeondernemingen en andere bedrijven.

Ook ik ben verwonderd dat er geen pv's worden

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

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

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

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

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

Je m'étonne, moi aussi, de l'absence de procès-

opgesteld. Het is goed dat er afspraken worden gemaakt met het CGKR en dat eerst een oplossing wordt gezocht via bemiddeling, maar uiteindelijk moet er worden opgetreden als dat nodig is.

Het Minderhedenforum, Federgon en de inspectiediensten lanceren een aantal gelijkaardige voorstellen. Wij zijn voorstander van praktijktesten. Dergelijke praktijktesten en mystery shopping zijn vandaag al mogelijk. Mijn partij wil het wetgevend kader verfijnen zodat ook de overheid in bepaalde gevallen kan optreden. Ik ben dan ook verheugd dat de SIOD al een concreet voorstel heeft. Misschien kan dat straks worden toegelicht?

01.11 Egbert Lachaert (Open Vld): Het opiniestuk van onze commissievoorzitter en Bart Somers dat vandaag in de krant staat, vormt een interessante aanzet voor het debat. Discriminatie mag niet worden onderschat, want ondanks de vele inspanningen blijft ze bestaan.

Slechts 14 van de 169 OCMW-dienstenchequebedrijven en 9 van de 139 PWA-kantoren zouden via die mystery calling zijn bevraagd. Twee derde zou een onrechtstreekse vorm van discriminatie plegen of onrechtstreeks ingaan op discriminatoire vragen. De gevolgde methodologie is me echter nog niet duidelijk. Als een consulent een discriminatoire vraag niet meteen afblokt, maar diplomatiek antwoordt dat de klant niet veel keuze heeft omdat er, wegens een gering aanbod, anders helemaal geen hulp mogelijk is, is dat dan ook discriminatie?

Het is interessant te vernemen dat in deze sector eigenlijk nog meer wordt gediscrimineerd op basis van geslacht dan van herkomst. Slechts een klein aantal mensen heeft het echt principieel moeilijk met mensen van een andere origine. Vaak is de diepere oorzaak echter de taalkennis. Oudere mensen zien dit soort hulp ook als een vorm van sociaal contact.

Een en ander ligt dus allemaal vrij complex. Met het oog op een duidelijk en objectief debat is het belangrijk om precies te weten hoe de uitspraken werden beoordeeld.

verbaux. Si je me réjouis que des accords soient conclus avec le CECLR et qu'une solution soit prioritairement cherchée en recourant à la médiation, il importe par ailleurs d'intervenir si cela s'impose.

Le *Minderhedenforum*, Federgon et les services d'inspection lancent une série de propositions comparables. Nous sommes favorables à la mise en œuvre de tests de situation. Ce type de tests et la technique du *mystery shopping* peuvent d'ores et déjà être utilisés. Mon parti voudrait affiner le cadre législatif pour permettre aux pouvoirs publics d'intervenir dans certains cas. Je me réjouis dès lors que le SIRS ait déjà élaboré une proposition concrète. Serait-il possible de la commenter ultérieurement?

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

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

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

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

01.12 Meryame Kitir (sp.a): Na de publicatie van de studie van het Minderhedenforum viel mij vooral de reactie op van iemand die zei dat hij niet discrimineert, maar alleen vraagt dat de persoon die hij in dienst neemt, de taal machtig is. Vinden het Minderhedenforum, Federgon, de inspectie en de overheid dat dit onder de noemer 'discriminatie' valt?

Het verbaast mij ook dat men bij de inspectie geen pv's opstelt. Het verbaast mij eveneens dat de sector de mystery calls die het organiseert, niet publiek maakt. Welk profiel gebruikt men bij de uitzendkantoren voor deze mystery calls? Zijn er klanten die het label verloren hebben naar aanleiding van het onderzoek? Over hoeveel mensen gaat het dan?

Sinds 2003 is het al mogelijk om praktijktests uit te voeren, maar het gebeurt nog veel te weinig. De inspectiedienst is de ideale dienst om deze tests uit te voeren. Hoeveel middelen heeft de inspectiedienst daarvoor nodig?

De overheid moet werken aan de verantwoordelijkheid van de burgers. Dit zou inderdaad bijvoorbeeld kunnen via een campagne "Discriminatie is dom". Zijn er in het verleden reeds overheidscampagnes geweest om de burger verantwoordelijk te stellen voor het plegen van discriminatie?

01.13 Evita Willaert (Ecolo-Groen): Ik ben blij met deze hoorzitting over de discriminatie op de arbeidsmarkt en nog meer met de eensgezindheid om eindelijk ook de daad bij het woord te voegen, al moet je daarvoor bij de ene wat meer tussen de lijnen lezen dan bij de andere.

Volgens het regeerakkoord wil de regering de toegang tot de arbeidsmarkt bevorderen en de strijd tegen discriminatie opvoeren, maar het woord 'discriminatie' komt nergens voor in de beleidsnota. Er werden al belangrijke stappen gezet op het vlak van sensibilisering, preventie en zelfregulatie, maar het is duidelijk niet voldoende.

Er worden twee discussie gevoerd: de praktijktest en de gevolgen van die test op strafrechtelijk en burgerrechtelijk vlak. De politieke wil om het instrument van de praktijktest juridisch te onderbouwen, lijkt aanwezig.

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

Je m'étonne également que l'inspection ne rédige pas de procès-verbaux. Il est tout aussi étrange que le secteur ne fasse aucune publicité autour des appels mystère qu'il organise. Quel est le profil utilisé pour ces appels mystère ciblant des bureaux d'interim? Certains clients ont-ils perdu le label à l'occasion de l'enquête? De combien de personnes s'agit-il?

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

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

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

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

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

Volgens de heer Muyldermans is de klant het grootste probleem. Waarom is er alleen een meldingsplicht aan het bedrijf en niet aan de overheid? Volgens hem is er geen probleem bij de aanwerving, maar dat werd nog nooit onderzocht. Het zou heel interessant zijn om het arbeidsvolume van allochtone mensen te vergelijken met dat van mensen met wortels in ons land.

Waarom is het rapport over de mystery shopping niet publiek?

In de voorbije jaren werden al twee andere federale inspectiediensten uitgebreid in het kader van de consumentenbescherming. Waarom zou dit volgens de heer Vanden Broeck voor dit probleem dan moeilijker liggen?

De **voorzitter**: Het Minderhedenforum wijst ons erop dat de antidiscriminatiewet van 2007 bepaalt dat onze wetgevende kamers de wetgeving om de vijf jaar evalueren, wat niet is gebeurd. We moeten nagaan hoe wij dat kunnen inplannen in onze werkzaamheden en over welke instrumenten wij daarbij kunnen beschikken.

Uit de uiteenzetting van de heer Muyldermans heb ik begrepen dat de uitzendarbeid veel vooruitgang heeft geboekt, maar waar de mystery calls hebben uitgewezen dat er bij grote bedrijven nog maar sprake is van 4 procent discriminatie, ligt dat bij middelgrote en zeer kleine bedrijven zo maar eventjes rond 40 procent! Kunnen we de hardnekkige overtreders niet aanpakken via een meldingsplicht aan de overheid?

Is Federgon bereid tot meer transparantie over het onderzoek? Over de voorwaarden waaronder dat gebeurt, kunnen wij uiteraard afspraken maken. En wat denkt Federgon van praktijktesten in probleemsectoren, als aanvulling op het systeem van zelfregulering?

Uit de uiteenzetting van de heer Vanden Broeck begrijp ik dat er wat schort aan de wetgeving, omdat discriminatie als zodanig volgens de huidige antidiscriminatiewet en de genderwet niet strafbaar is en er bovendien sprake moet zijn van bijzonder opzet. Moeten wij die wetgeving dan herbekijken en de strafbaarheid beter definiëren? Is er in ons land werkelijk nog geen enkele veroordeling geweest wegens discriminatie sinds de wet van 2007? Als dat klopt, is er wel degelijk een ernstig probleem. En

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

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

Au cours des dernières années, deux autres services d'inspection fédéraux ont déjà fait l'objet d'un élargissement dans le cadre de la protection des consommateurs. Pourquoi M. Vanden Broeck juge-t-il que cela serait plus compliqué dans le cas présent?

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

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

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

J'ai retenu de l'exposé de M. Vanden Broeck que la législation est lacunaire parce que la discrimination n'est pas punissable en tant que telle sur la base de la loi "anti-discrimination" existante et de la loi "genre" et qu'il doit, de plus, y avoir dol spécial. Faut-il dès lors réexaminer la législation et mieux définir la punissabilité? Est-il exact qu'aucune condamnation n'a encore été prononcée pour discrimination, dans notre pays, depuis la loi de 2007? Si tel est bien le cas, un problème sérieux se

is het niet nuttig om niet alleen de dienstenchequebedrijven en de uitzendarbeid te bekijken, maar ook andere arbeidsmarktactoren? En ook al heb ik begrip voor het feit dat de inspectie niet snel geneigd is om op te treden tegen een individuele klant, preventieve campagnes alleen zullen niet volstaan.

Het probleem begint inderdaad bij het racisme van de mensen. Ik ben steeds verbijsterd over het aantal mensen dat op de sociale media discriminatie maar normaal vindt. Pertinent is volgens mij dan weer wel de kwestie of je iemand mag vragen of hij of zij Nederlands kan.

Wat vindt de heer Bevers van het voorstel van de heer Vanden Broeck over de praktijktesten? Heeft hij weet van andere Europese landen waar die discriminatie veel nuttiger of efficiënter wordt bestreden, en bijvoorbeeld de mystery calls of praktijktesten worden aangewend om effectief op te treden?

Uit alle tussenkomsten leid ik af dat er in onze commissie een bereidheid is om tot oplossingen te komen. Ik vind dat we op zoek moeten gaan naar wettelijke instrumenten die de inspectie concreet kan gebruiken.

Als de heer Vanden Broeck straks wil preciseren aan welk systeem de inspectie werkt, moet de commissie nog maar eens goed formuleren wat ze daarvan vindt.

01.14 Wouter Van Bellingen (Nederlands): Het onderzoek is het werk van een team. Ik ben enkel de spreekbuis. De arbeidsmarkt is een en/verhaal. De afstand naar die markt is moeilijk door de rigiditeit van onze arbeidsmarkt. Daarom wordt discriminatie gelinkt aan de afstand tot de arbeidsmarkt.

De OESO is om die reden, net als wij, voorstander van slimme streefcijfers. Om de afstand tot de arbeidsmarkt te kunnen verkleinen, moeten wij op zoek gaan naar nieuwe instrumenten, waaronder streefcijfers. Ik heb ook gelezen over quota. Wij moeten evolueren van een markt met jobbehoud naar een markt met werkbehoud. Ik wil de discussie van vandaag dan ook opentrekken naar de arbeidsmarkt in zijn geheel, en ze niet beperken tot enkel discriminatie.

pose effectivement. Et ne serait-il pas utile d'examiner non seulement les entreprises de titres-services et le secteur du travail intérimaire, mais aussi d'autres acteurs du monde du travail? Même si je peux comprendre que l'inspection soit peu encline à intervenir contre des clients individuels, je pense que les campagnes préventives ne suffiront pas.

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

Quel est le sentiment de M. Bevers à l'égard de la proposition de M. Vanden Broeck concernant les tests pratiques? Peut-il nous dire si d'autres pays européens luttent de manière plus utile ou plus efficace contre la discrimination et si, par exemple, les appels mystère ou les tests pratiques y sont utilisés pour intervenir effectivement?

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

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

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

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

De cijfers van een zichzelf regulerende sector zijn ronduit dramatisch. Wij vragen dan ook om meer handhaving.

De steekproeven werden verricht onder toezicht van een professor: 75 procent van de ondervraagden heeft geantwoord en de non-response bedroeg 21 procent. Er werden 251 bedrijven telefonisch gecontacteerd. De foutmarge is met 7,02 procent heel laag. Wij hebben uiteraard niet iedereen kunnen bevragen. Wij hebben per sector de vraag gesteld.

Wij zijn er vragende partij voor dat mensen die de taal niet machtig zijn, op voorhand een intensief taaltraject krijgen en dat de betrokkenen op dat ogenblik ook op de werkvloer worden begeleid om zo een vertrouwensband te creëren. Familiehulp heeft daarvoor een mooi instrument. Taal kan aanvankelijk een barrière zijn, maar mag uiteindelijk geen drempel vormen.

Voor de praktijktests verwijs ik naar de invoering van het rookverbod een paar jaar geleden. Van een sensibiliseringsmoment ging men naar een handhavingmoment en zelfs naar een verbod.

Wanneer wordt vastgesteld dat de mentaliteit van de mensen niet verandert, moet men bijkomende stappen zetten. Na jaren discussie is het tijd voor handhaving, omdat de wet – een van de beste ter wereld – dat bepaalt. De handhaving is nog altijd een probleem. Het is dus tijd voor een volgende stap. Ik wil dat wij over drie, vier of vijf jaar niet langer dezelfde discussie moeten voeren. Ik ben ervan overtuigd dat iedereen klaar is om die stap te zetten. Nu is het aan het Parlement.

De Vlaamse inspectie geeft aan dat zij de zaken die moeten worden bestreden, met het huidige instrument niet meer kan bestrijden. Uit gesprekken blijkt dat de sector vragende partij is voor meldingsplicht, omdat het net de klant is die discrimineert vanuit racistische motieven.

Een cao is nodig, omdat de mensen die het goed menen financieel gestraft worden door HEN die de concurrentie vervalsen.

Onze vragen zijn juridisch onderbouwd, ondersteund door de sector en er is een draagvlak voor in de maatschappij.

01.15 Mohamed Lahlali (Nederlands): Normaal gezien moesten de evaluaties van de

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

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

Nous sommes favorables à ce que les personnes qui ne maîtrisent pas la langue suivent au préalable des cours de langue intensifs et qu'elles soient en même temps guidées sur le marché du travail afin d'établir ainsi un lien de confiance. L'organisme *Familiehulp* constitue à cet égard un instrument intéressant. Si la langue peut, au départ, être une barrière, elle ne peut le rester.

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

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

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

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

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

01.15 Mohamed Lahlali (en néerlandais): Normalement, les évaluations de la loi anti-

antidiscriminatiewet, de antiracismewet en de antidiscriminatiewet ter bestrijding van genderdiscriminatie plaatsvinden in juni 2012. Zij werden echter uitgesteld en staan nu opnieuw in de beleidsnota van staatssecretaris Sleurs, die begin 2015 een groep van experts zou samenstellen.

De heer Daerden vroeg in welke mate de wet efficiënt is en afschrikkend werkt. Discriminatie is een misdrijf en moet als dusdanig worden behandeld. De nodige sanctioneringsinstrumenten moeten voorhanden zijn en de wet moet worden gehandhaafd. Veel hangt af van de pakkans: hoe groter de pakkans, hoe groter de kans dat het gedrag wijzigt. Jammer genoeg stellen wij vast dat de wet er wel is, maar de wil niet. Het baart mij enigszins zorgen dat een handhavingsinstantie als de inspectiedienst Toezicht op de Sociale Wetten aangeeft geen heksenjacht te willen. Daar zijn wij ook geen vragende partij voor, maar wij willen wel dat de wetgeving wordt gehandhaafd en dat de inspectiediensten optreden.

Volksgezondheid voert duizenden anonieme inspecties uit op het rookverbod in cafés. Nu melden de mensen zelf wanneer er in een café gerookt wordt. De wetgeving kan dus wel het gedrag wijzigen, maar dan moet de wil ook effectief aanwezig zijn om dat te realiseren. Wij zijn ervan overtuigd dat dit kan in samenwerking met het Interfederaal Gelijkekansencentrum.

Er moet wel een duidelijke taakafbakening komen tussen de inspectie en het Centrum. Vanuit juridisch oogpunt kan het immers niet dat dossiers worden geseponeerd bij het Interfederaal Gelijkekansencentrum. Het moet anders: klachten kunnen bij het Centrum worden gemeld en moeten onmiddellijk worden doorgestuurd naar de inspectie.

Op de antidiscriminatiewet moeten nog verschillende uitvoeringsbesluiten worden gepubliceerd, onder meer op de zogenaamde positieve acties voor mensen met een migratieachtergrond en kansengroepen op de arbeidsmarkt. Via de socio-economische monitoring kan men perfect zien waar er een probleem is daar de nodige positieve acties ondernemen. De Belgische Staat werd al tweemaal veroordeeld voor het uitblijven van een uitvoeringsbesluit op basis van de praktijktest of artikel 19 van de vorige antidiscriminatiewet. Het hof van beroep heeft in 2010 beslist dat de redelijke termijn werd

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

M. Daerden s'est interrogé sur l'efficacité et la valeur dissuasive de la loi. La discrimination est un délit et doit être traité comme tel. Les instruments de sanction nécessaires doivent être disponibles et la loi doit être respectée. La probabilité de se faire prendre est essentielle: plus celle-ci est élevée, plus elle peut induire une modification du comportement. Nous constatons malheureusement que s'il existe une loi, il manque la volonté. Je suis quelque peu inquiet d'entendre qu'une instance telle que le service d'inspection Contrôle des lois sociales, censée veiller au respect de la loi, déclare ne pas vouloir de chasse aux sorcières. Nous n'en voulons pas non plus, mais nous souhaitons que la législation soit appliquée et que les services d'inspection agissent.

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

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

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

overschreden en dat de Belgische Staat nalatig is.

L'État belge était coupable de négligence.

Wij wachten al zeven jaar op die uitvoeringsbesluiten en op die positieve acties. De socio-economische monitoring toont bijvoorbeeld aan dat onderwijs heel slecht scoort. Wie daar bij een sollicitatie een vermoeden heeft van ongelijke behandeling kan op basis van de overheidsaansprakelijkheid perfect naar de rechter stappen.

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

Wij vragen wat politieke moed om die positieve acties eindelijk in te voeren.

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

01.16 Herwig Muyldermans (Nederlands): Iedereen moet zijn verantwoordelijkheid opnemen. De dienstencheque- en uitzendbedrijven moeten de wet toepassen. Wij zullen nooit zeggen dat het de klant is die in de fout gaat.

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

De resultaten van onze mystery calls zijn openbaar. Wij hebben al twee hoorzittingen achter de rug in het Vlaams Parlement. Wij geven evenwel geen individuele gegevens over individuele bedrijven. Dat is de afspraak die wij intern en met de bevoegde minister hebben gemaakt. Wij organiseerden al twee keer een bevraging naar het element 'autochtoon'. Wie driemaal slechte cijfers heeft, kan zijn kwaliteitslabel verliezen en bijgevolg is voor een aantal bedrijven thans het uur van de waarheid aangebroken.

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

Bij de uitzendarbeid bepaalt de cao dat er een meldingsplicht is van de consulent naar het intern aanspreekpunt. Men wil de discriminatoire vragen weghalen bij de consulent en ze naar een niveau hoger brengen, naar de bevoegde personen in de uitzendbedrijven die de directie bij de klant durven te bellen. Op dat ogenblik moet men durven zeggen: wil jij dat jouw dossier op de eerste pagina van *Het Laatste Nieuws* staat?

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

Ik zal cijfers over het arbeidsvolume zoeken, maar ik weet niet of ze voorhanden zijn. Het is wel zo dat in de dienstencheque- en uitzendsector lager gekwalificeerde werkzoekenden aan bod kunnen komen en dat is telkens een opstap naar werk. We halen daar positieve resultaten omdat we laagdrempelig werken.

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

Uitzendarbeid kan gelden als een soort proefperiode en het is een kans voor zwakkeren om ervaring op te doen op de arbeidsmarkt.

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

Een antidiscriminatiebeleid moet in bedrijven kunnen worden ingebed, wat veel evidentier is in

La lutte contre les discriminations doit pouvoir être ancrée dans la politique des entreprises. Cet

multinationals dan in kmo's. We zullen bestraffend optreden; het verlies van het kwaliteitslabel Federgon is daarin belangrijk.

Mijns inziens is het de taak van de overheid om via mystery calls bedrijfsleiders bewust te maken van de discriminerende praktijken in hun bedrijf. Zij moeten hun consultants duidelijk maken dat discriminerende vragen indruisen tegen de politiek van het bedrijf.

Praktijktests moeten juridisch goed onderbouwd zijn. Tot nog toe heb ik er twijfels bij en ik vind dat het een ultiem middel moet blijven. Federgon besteedt die testen uit aan gespecialiseerde bedrijven en 130 telefoontjes kosten 40.000 euro. We hebben ook een verantwoordelijkheid naar de klanten en ik zie ons geen praktijktests organiseren bij 900.000 klanten.

01.17 Philippe Vanden Broeck (Nederlands): Ook de inspectie had vragen en twijfels toen ze bevoegd werd voor de allereerste discriminatiewet in 2003. Dit is het uitgelezen moment om die wet sterker te maken, want wij hebben vooral veel problemen met het strafrechtelijk stuk van de wet. Die is immers zuiver gemeenrecht, waardoor er geen administratieve geldboete mogelijk is. Het is altijd alles of niets.

Bovendien is enkel discriminatie in het kader van de racismewet strafbaar, in de twee andere wetten is de discriminatie zelf niet strafbaar. Dat maakt het heel complex. Zo was er bijvoorbeeld de discriminatie van iemand van allochtone etnische origine, maar ook omdat zij vrouw en gehandicapt was en werd gepest. Voor de inspecteurs zijn dat heel veel verschillende petjes. Wij vragen dus bijzondere aandacht voor de incriminaties, want de wetgeving is helaas ontzettend frustrerend.

Ons voorstel zou ik nu niet graag te grabbel gooien, want de tekst is nog niet volledig duidelijk. Ik laat de eer aan de minister. Alles moet inderdaad zeer gericht zijn. De mystery calls zijn een mogelijkheid voor de toegang tot de arbeidsmarkt, maar niet voor de rest.

objectif est nettement plus aisé à atteindre dans des multinationales que dans des PME. Nous adopterons une démarche répressive. La perte du label de qualité Federgon constitue un élément important à cet égard.

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

Les tests pratiques ne doivent pas comporter de failles sur le plan juridique. Jusqu'à présent, j'ai des doutes quant à cette option qui doit, à mon avis, rester le moyen ultime. Federgon confie la réalisation de ces tests à des entreprises spécialisées. Pour 130 communications téléphoniques, il nous faut déboursier une somme de 40 000 euros. Nous devons également assumer nos responsabilités vis-à-vis des clients. Je ne pense pas que nous soyons à même d'organiser des tests pratiques auprès de 900 000 clients.

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

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

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

marché du travail, mais ils ne conviennent pas dans d'autres situations.

Wij stuiten telkens op het probleem van mensen die naast een job grijpen om een of andere van hun beschermde eigenschappen. Dat vraagt om een aanpak.

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

De bewijskracht en de waarde van die vaststellingen kunnen ook maar beter worden geregeld. Het gaat hier inderdaad om iets wat een vermoeden creëert, en bij een vermoeden moet de bewijslast worden verschoven naar de andere partij. Veel van de onderzoeken van de inspectie beogen dan ook een confrontatie van de werkgever met zijn eigen gedrag om een duidelijker inzicht te krijgen in zijn beweegredenen. Dit moet zeker worden geregeld, evenals de bevoegdheid van de inspecteur.

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

Dan is er de vraag in welke omstandigheden en hoe men dergelijke praktijktests uitvoert. Er moet voldoende aanleiding toe zijn en de gevallen moeten ook heel specifiek zijn, zo niet is het geen bewerkelijk instrument.

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

De bevoegdheid van de inspectie is momenteel een heikel punt. Voor pesten is de dienst Toezicht op het Welzijn op het Werk bevoegd. Met betrekking tot de dienstencheques moet onze bevoegdheid nog worden bepaald in overleg met onze collega's van de andere Gemeenschappen en Gewesten.

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

De twee sectoren die vandaag genoemd zijn, geven natuurlijk de meeste problemen, maar als jurist ben ik beducht voor beperkingen, want die zijn soms lastig te verantwoorden. We houden ook terdege rekening met alle Europese bepalingen over sociale dumping. Laten we niet vergeten dat ook buitenlandse uitzendkantoren en dienstenchequebedrijven actief kunnen zijn op de markt.

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

Bovendien is het niet omdat het probleem vandaag vooral in deze sector rijst, dat gene sector buiten schot moet blijven. Ik pleit er voor om potentieel alle werkgevers in het vizier te houden.

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

Wij werken in hoofdzaak samen met het Centrum op basis van het samenwerkingsprotocol, maar niet uitsluitend met het Centrum. Het is al meermaals gebeurd dat wij dossiers afhandelen in samenwerking met een afdeling Diversiteit van een vakbond. Het gaat dan wel om instanties die in de wet staan een wettelijke bevoegdheid kregen om deze wet te doen toepassen.

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

Wij hebben krachtens ons eigen Sociaal Strafwetboek legaal de bevoegdheid om onze vaststellingen aan deze organisaties door te spelen. Zij kunnen deze gebruiken en onze vaststellingen aan andere overheidsdiensten doorspelen.

01.18 Tom Bevers (Nederlands): Bij de evaluatie van de afschaffing van de proefperiode moet zeker aandacht gaan naar kansengroepen, in het bijzonder naar de groep mensen van vreemde origine.

Tot nog toe hebben we de *best practices* in andere Europese landen niet in kaart gebracht en het zou zeker nuttig zijn om dat wel te doen, eventueel met hulp van de Europese Commissie.

Ik denk niet dat de FOD Werk het beste geplaatst is om discriminatie bij de bevolking aan te kaarten. De economische schade van discriminatie blijft onderbelicht. We kunnen het ons als samenleving eenvoudig niet permitteren om aanwezig talent niet in te zetten.

We hebben het arbeidsvolume volgens herkomst in de dienstensector niet opgenomen in ons rapport. Ik ga ervan uit dat het arbeidsvolume van mensen van vreemde origine hoger ligt. In elk geval stelt de sector een buitenproportioneel aantal personen van vreemde origine te werk en dat is een belangrijk element in het debat.

We mogen niet alleen de sectoren viseren waar veel mensen van vreemde herkomst in werken. Wellicht is er ook een probleem in de sectoren waarin ze niet werken. Er is ongetwijfeld discriminatie, maar er zijn ook structurele redenen waarom mensen van vreemde herkomst minder aan de slag geraken.

01.19 Nahima Lanjri (CD&V): Het zou goed zijn om de methodologie ook op de website te plaatsen zodat het debat niet alleen over de kennis van het Nederlands gaat. Uit de vragen die werden geciteerd – “mijn ouders willen geen allochtone, ook al spreekt ze Nederlands” – blijkt immers dat het echt over discriminatie gaat. Het zou goed zijn om dat te verduidelijken.

Ik ben er ook van overtuigd dat we de positieve kaart van de slimme streefcijfers moeten trekken. Vorig jaar diende ik daarover nog een resolutie in. Het werd ook opgenomen in het regeerakkoord. Die

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

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

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

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

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

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

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

Je suis également convaincue que nous devons utiliser l'atout des objectifs chiffrés "intelligents". J'ai même déposé l'an dernier une résolution sur ce point, qui figure d'ailleurs dans l'accord de

slimme streefcijfers kunnen variëren van sector tot sector, zoals ook de tewerkstellingsgraad van mensen van allochtone origine varieert. We roepen de sociale partners op om hun verantwoordelijkheid op te nemen in privésector. De overheid moet het voorbeeld geven en de privésector moet volgen.

Ik wil de uitzendsector overigens ook feliciteren. Die helpt immers mensen aan het werk die zo hun capaciteiten kunnen bewijzen en twijfelende werkgevers overtuigen. Ik bekijk de sector dus helemaal niet scheef, maar de inspanningen blijken onvoldoende. Ook de andere sectoren moeten wij onder de loep nemen. Want de slechte tewerkstelling van allochtonen, mevrouw Demir, heeft niets met een falend migratiebeleid te maken.

De discussie over actieve of passieve migratie is niet correct. Uiteraard is de grootste groep die van de gezinsherenigers, want zij komen niet in het kader van het visum voor een arbeidsvergunning, wat overigens niet betekent dat ze niet aan de slag zijn. Maar als mensen van de derde of de vierde generatie, ondanks hun diploma's en perfecte kennis van het Nederlands of een Vlaams dialect, niet aan de bak komen, is er wel een probleem.

Er werden uiteraard fouten gemaakt in het migratiebeleid, maar het is vooral aan het falende integratiebeleid dat we moeten werken, opdat er geen talent verloren gaat.

01.20 Meryame Kitir (sp.a): Ik kreeg geen antwoord op mijn vraag of er sprake is van discriminatie indien iemand wordt afgewezen op basis van taal. In de gedragscode voor de uitzendsector staat taal toch expliciet vermeld.

01.21 Zuhal Demir (N-VA): Wij mogen niet boudweg stellen dat men geen Nederlands meer hoeft te kennen. Veel hangt af van de job die men moet uitvoeren. Ik wil taal en discriminatie wel loskoppelen en meen dat het logisch is dat men een klein beetje Nederlands spreekt.

Wat streefcijfers en quota betreft verwees mevrouw Lanjri naar het regeerakkoord, waarin staat dat de overheid het voorbeeld geeft in de federale administratie. Maar er staat in het regeerakkoord niet dat wij streefcijfers invoeren in de overheidsbedrijven. Integendeel, er staat uitdrukkelijk dat de regering niet tussenbeide komt.

gouvernement. Les objectifs chiffrés "intelligents" peuvent varier d'un secteur à l'autre, tout comme d'ailleurs le taux d'emploi des personnes d'origine étrangère. Nous appelons les partenaires sociaux à assumer leurs responsabilités en ce qui concerne le secteur privé. Le privé doit suivre l'exemple donné par les pouvoirs publics.

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

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

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

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

01.21 Zuhal Demir (N-VA): Nous ne pouvons pas simplement affirmer qu'il ne faut plus connaître le néerlandais. Cela dépend grandement du travail qu'il faut effectuer. Je veux dissocier langue et discrimination et j'estime qu'il est logique que l'on parle un petit peu le néerlandais.

En ce qui concerne les objectifs chiffrés et les quotas, Mme Lanjri a fait référence à l'accord de gouvernement qui stipule que les pouvoirs publics montrent l'exemple dans l'administration fédérale. Il n'est cependant pas mentionné dans l'accord de gouvernement que des objectifs chiffrés sont instaurés au sein des entreprises publiques. Au

Ik meen dat wij dit niet alleen aan het sociaal overleg in de sector kunnen overlaten en dat ook de overheid haar verantwoordelijkheid moet opnemen.

01.22 Evita Willaert (Ecolo-Groen): Waarom werd het rapport over *mystery shopping* niet publiek gemaakt? Die vraag werd niet beantwoord door de vertegenwoordiger van Federgon.

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

01.23 Evita Willaert (Ecolo-Groen): Er is een goed integratiebeleid, maar daarnaast is er ook nood aan een goed antidiscriminatiebeleid. In *De zevende dag* werd duidelijk dat ook hoogopgeleide mensen die heel goed Nederlands praten, moeilijk hun weg vinden. Er is dus echt wel discriminatie, los van migratie en integratie.

De **voorzitter**: Het is belangrijk dat er blijkbaar een blauwdruk in de maak is met betrekking tot een beter instrumentarium voor de sector.

Federgon voert *mystery calls* uit en daarover zegt de heer Muyldermans dat de overheid dat ook maar moet doen op haar terrein. We moeten toch geen twee parallelle systemen ontwikkelen? Er is zelfregulering en daaruit blijkt dat er voor een groot segment van de sector geen problemen zijn. Hardnekkige discriminatie moet echter wel worden gemeld aan de overheid en de inspectiediensten moeten dan controles kunnen uitvoeren, anders ontstaan er twee systemen. Dat is duur en onefficiënt. Hoe kunnen we die zaken koppelen?

01.24 Herwig Muyldermans (Nederlands): Wij zijn bereid om ons verder in het probleem te verdiepen om betere resultaten te halen dan nu al het geval is. Automatisch is er dan een wisselwerking tussen de zelfregulering en de regulering door de overheid. Dit is een oproep aan het federale en regionale niveau om dat ter harte te nemen.

Als sectorverantwoordelijke voor de dienstenchequesector en de uitzendsector zou ik het echt niet appreciëren mochten deze instrumenten enkel worden gebruikt voor onze sectoren. Ook bij de uitzendsector zit het probleem

contraire, il est explicitement indiqué que le gouvernement n'intervient pas. J'estime que nous pouvons non seulement confier cela à la concertation sociale au sein du secteur mais aussi que les pouvoirs publics doivent prendre leurs responsabilités.

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

Le **président**: Ce rapport existe.

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

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

Federgon effectue des *mystery calls* et M. Muyldermans indique à ce sujet que l'État doit uniquement s'en charger sur son propre terrain. J'espère que nous n'allons tout de même pas devoir développer deux systèmes parallèles! Il existe une autorégulation qui montre qu'aucun problème ne se pose pour une grande partie du secteur. Les cas de discrimination persistante doivent pourtant être signalés à l'État et les services d'inspection doivent ensuite pouvoir mener des contrôles, faute de quoi nous verrons apparaître deux systèmes distincts. Cela serait onéreux et inefficace. Comment pouvons nous lier ces différents éléments?

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

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

vooral bij de klanten.

les demandes des clients qui sont à l'origine du problème.

01.25 Philippe Vanden Broeck (Nederlands): Als een uitzendconsulente wordt geconfronteerd met een discriminerende vraag, moet ze dat melden aan het aanspreekpunt binnen de organisatie. Dat aanspreekpunt contacteert de klant om hem tot andere inzichten te brengen. Blijft de persoon bij zijn standpunt, dan kan de contactpersoon dat melden aan het Gelijkekansencentrum of aan de inspectie.

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

Als er zo'n melding komt, kan een praktijktest uitwijzen dat de melding klopt. De eerste aanzet komt dus uit de sector en dat kan vermijden dat we heel veel ongerichte praktijktests moeten organiseren. De sectoren leveren dan immers de gevoelige informatie.

Dans ce cas, un test pratique peut confirmer l'existence de l'attitude discriminatoire. La première réaction vient donc du secteur, ce qui peut permettre d'éviter l'organisation de nombreux tests pratiques non ciblés. L'information sensible est alors en effet fournie par les secteurs.

De **voorzitter**: Is het een discriminatie om te vragen naar een poetsman of -vrouw die Nederlands spreekt?

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

01.26 Philippe Vanden Broeck (Nederlands): Taal is een moeilijke kwestie. De klanten van de dienstensector zijn particulieren die niet gebonden zijn aan enige taalwet. De overheid is natuurlijk wel gebonden aan de taalwetgeving.

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

Ik zou taal niet expliciet discriminatoir noemen, tenzij de taal duidelijk gelinkt wordt aan de nationaliteit en de afkomst. Dat is erg moeilijk te bewijzen.

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

01.27 Wouter Van Bellingen (Nederlands): We hebben het onderzoek niet meteen online geplaatst om technische en strategische redenen. Nu vinden we in de groep aanvragers contactpersonen in de administratie, universiteiten, bedrijven, OCMW's en ook onder particulieren. Daarnaast kregen we te maken met technische problemen, waarvoor we ons willen excuseren.

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

Bij de parketten zijn er 643 zaken van racisme en vreemdelingenhaat ingediend, waarvan er 421 zijn geseponeerd. De zaken die wel worden behandeld, worden gekenmerkt door een hoge veroordelingsgraad. Van de 45 zaken die voor de rechtbank zijn gekomen, werd in 30 gevallen een veroordeling wegens racisme uitgesproken. De vele septs hebben te maken met de bewijslast. De praktijktest kan dert hopelijk verhelpen.

Au total, 643 dossiers ont été introduits auprès des parquets pour racisme et xénophobie, dont 421 ont été classés sans suite. Les dossiers traités se distinguent par un niveau de condamnation élevé. Sur les 45 dossiers portés devant les tribunaux, 30 ont donné lieu à une condamnation pour racisme. Le problème de la charge de la preuve explique les nombreux classements sans suite. Espérons que le test de situation puisse remédier à cette situation.

Op basis van de monitor hebben we afgeleid dat 20 procent een andere EU-nationaliteit heeft,

Nous avons déduit du monitoring que 20 % possèdent une autre nationalité de l'Union

8 procent een nationaliteit van buiten Europa en dat 72 procent van Vlaamse origine is. De sectorstelstels zijn net in het leven geroepen om kwetsbare vrouwen van vreemde origine aan een baan te helpen en dat is dus eigenlijk niet gelukt. Er moet werk gemaakt worden van de selectiecriteria in alle sectoren.

Wij zijn vragende partij voor een gecoördineerde aanpak van alle beleidsniveaus om zo tot een interfederaal actieplan te komen.

01.28 Meryame Kitir (sp.a): Ik wil er nog op wijzen dat ik met mijn vraag niet bedoelde dat ik taal niet belangrijk vind.

De openbare vergadering wordt gesloten om 13.19 uur.

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

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

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

La réunion publique est levée à 13 h 19.