



BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

CHAMBRE DES REPRESENTANTS
DE BELGIQUE

INTEGRAAL VERSLAG
MET
VERTAALD BEKNOPT VERSLAG
VAN DE TOESPRAKEN

COMPTE RENDU INTEGRAL
AVEC
COMPTE RENDU ANALYTIQUE TRADUIT
DES INTERVENTIONS

COMMISSIE VOOR DE SOCIALE ZAKEN

COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

Woensdag

04-03-2015

Namiddag

Mercredi

04-03-2015

Après-midi

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

INHOUD

De problematiek van discriminatie op de arbeidsmarkt - hoorzitting met:	1
- de heer Jozef De Witte (Interfederaal Gelijkekansencentrum)	1
- mevrouw Nathalie Debast (Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten)	1
- de heer Bart Vandamme (Familiehulp)	1
- de heer Jan Denys (Randstad)	1
- mevrouw Myriam Gérard (ACV)	1
- mevrouw Miranda Ulens (ABVV)	1
<i>Sprekers: Jozef De Witte, Nathalie Debast, Bart Vandamme, Jan Denys, Myriam Gérard, Miranda Ulens, Zuhail Demir, Sybille de Coster-Bauchau, Nahima Lanjri, Meryame Kitir, Evita Willaert, Catherine Fonck, voorzitter van de cdH-fractie</i>	

SOMMAIRE

La problématique de la discrimination sur le marché du travail - audition de:	1
- M. Jozef De Witte (Centre interfédéral pour l'égalité des chances)	1
- Mme Nathalie Debast (représentante de "Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten")	1
- M. Bart Vandamme (représentante de "Familiehulp")	1
- M. Jan Denys (Randstad)	1
- Mme Myriam Gérard (CSC)	1
- Mme Miranda Ulens (FGTB)	1
<i>Orateurs: Jozef De Witte, Nathalie Debast, Bart Vandamme, Jan Denys, Myriam Gérard, Miranda Ulens, Zuhail Demir, Sybille de Coster-Bauchau, Nahima Lanjri, Meryame Kitir, Evita Willaert, Catherine Fonck, présidente du groupe cdH</i>	

COMMISSIE VOOR DE SOCIALE
ZAKEN

van

WOENSDAG 4 MAART 2015

Namiddag

COMMISSION DES AFFAIRES
SOCIALES

du

MERCREDI 4 MARS 2015

Après-midi

De vergadering wordt geopend om 14.21 uur en voorgezeten door de heer Vincent Van Quickenborne.
La séance est ouverte à 14.21 heures et présidée par M. Vincent Van Quickenborne.

01 De problematiek van discriminatie op de arbeidsmarkt - hoorzitting met:

- de heer Jozef De Witte (Interfederaal Gelijkekansencentrum)
- mevrouw Nathalie Debast (Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten)
- de heer Bart Vandamme (Familiehulp)
- de heer Jan Denys (Randstad)
- mevrouw Myriam Gérard (ACV)
- mevrouw Miranda Ulens (ABVV)

01 La problématique de la discrimination sur le marché du travail - audition de:

- M. Jozef De Witte (Centre interfédéral pour l'égalité des chances)
- Mme Nathalie Debast (représentante de "Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten")
- M. Bart Vandamme (représentante de "Familiehulp")
- M. Jan Denys (Randstad)
- Mme Myriam Gérard (CSC)
- Mme Miranda Ulens (FGTB)

De **voorzitter**: Collega's, wij starten onze werkzaamheden van vanmiddag.

Wij verwelkomen in de eerste plaats de sprekers van ons gewaardeerd panel. De heer Jozef De Witte van het Interfederaal Gelijkekansencentrum is u zeker bekend. Er is mevrouw Nathalie Debast van de VVSG; haar stem was mij bekend, haar gezicht nog niet. Ook mevrouw Agnes Bode van Familiehulp was aangekondigd, maar zij heeft zich waardig laten vervangen door de HR-directeur, de heer Bart Vandamme. De heer Jan Denys van Randstad heeft uitdrukkelijk gevraagd hier aanwezig te kunnen zijn, wij verlenen hem een luisterend oor. Madame Myriam Gérard de la CSC de Bruxelles, soyez la bienvenue. Mevrouw Miranda Ulens van het ABVV is hier ook al even geweest, zij is nu haar auto aan het verplaatsen.

Er zijn drie dames en drie heren, zij zijn dus evenwichtig vertegenwoordigd.

Dames en heren van het panel, deze morgen hebben wij een zeer interessante discussie gevoerd met de mensen van het Minderhedenforum en van Federgon. Er waren ook twee mensen van de administratie, de heer Philippe Vanden Broeck van de SIOD en de heer Tom Bevers van de Monitoring, die u waarschijnlijk kent. Het was een zeer interessante uiteenzetting. Ik heb het gevoel dat er in onze commissie de bereidheid is om stappen vooruit te zetten.

Het is trouwens de bedoeling dat wij na de hoorzitting van vandaag het advies zullen vragen van de bevoegde minister, Kris Peeters, en desgevallend van andere betrokken ministers of staatssecretarissen. Daarna zullen wij trachten in de commissie een resolutie op te stellen met aanbevelingen, om bijvoorbeeld de wetgeving te wijzigen en handhavingsinstrumenten te bieden, zodat het niet blijft bij een hoorzitting maar dat er stappen vooruit kunnen worden gezet.

La méthode de travail, suivie ce matin, est la suivante: dans un premier temps, je passerai la parole aux six orateurs qui feront leur présentation successivement, éventuellement au moyen de *slides*. Il y aura donc six

présentations au total. Ensuite viendra le débat avec les questions et suggestions des membres de la commission et les réponses des invités.

Nous essayerons de terminer nos travaux pour 18 h 00 au plus tard. Wij hebben dus drieënhalf uur, dat zou moeten volstaan.

Ik geef nu het woord aan de heer Jozef De Witte.

01.01 Jozef De Witte: Mijnheer de voorzitter, geachte leden, dank u voor de uitnodiging om in deze commissie het woord te mogen nemen.

Ik heb acht punten voorbereid, maar geen *slides*.

Ik wil zeer kort iets zeggen over het centrum. Ik wil een stand van zaken geven: waar staan wij na zoveel jaar antidiscriminatiewetgeving? Ik wil iets zeggen over die wetgeving, dat is mijn derde punt. Ik wil het, als vierde punt, hebben over driehoeksrelaties. De nood aan een andere benaderingswijze is mijn vijfde punt. Ik wil bekijken wie wat kan doen en aanduiden dat er ook heel wat preventief mogelijk is. Tot slot wil ik een zeer korte conclusie trekken.

Ten eerste, het Interfederaal Gelijkekansencentrum is opgericht door het samenwerkingsakkoord van 12 juni 2013, door de Gewesten, de Gemeenschappen en het federale Parlement. De wet werd op 5 maart 2014 gepubliceerd. Wij zijn dus exact een jaar operationeel. Wij zijn bevoegd voor quasi alle discriminatiegronden die de wet opsomt of voor de verschillende criteria, behalve man/vrouw – daarvoor is het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen bevoegd – en taal, waarvoor geen instelling is aangeduid.

Ten tweede, wat is de stand van zaken inzake participatie en inzake attitudes en discriminatie op de arbeidsmarkt?

Het centrum heeft in het verleden inderdaad al diverse studies verricht, waaronder de Diversiteitsbarometer Werk – men kan die vinden op onze website www.diversiteit.be – en de Socio-economische Monitoring. Daarover zal Tom Bevers het uitgebreid hebben gehad.

Ik geef slechts een cijfer om het kort te houden: de werkgelegenheidsgraad in België kent een kloof van 23 % voor mannen en zelfs 28 % voor vrouwen op basis van een migratieachtergrond. Wij hebben deze kloof in België met 6,3 miljoen inwoners tussen 18 en 60 jaar onderzocht, samen met de FOD Werk. Wat blijkt uit heel veel Europese studies? Die kloof is in België groter dan in gelijk welke andere EU-lidstaat.

Dus ja, wij hebben hier een probleem met de arbeidsparticipatie van personen met een migratieachtergrond. Dat blijkt ook elk jaar opnieuw uit onze cijfers. Ons centrum heeft op 3 februari 2015 onze cijfers over 2014 gecommuniceerd. Wij zien een toename van dossiers inzake werk – en specifiek van raciale criteria – en ruim een op tien dossiers had te maken met private uitzend- of selectiekantoren of met publieke arbeidsbemiddelingsdiensten.

In mijn derde punt wil ik kort stilstaan bij de discriminatiewetgeving.

01.01 Jozef De Witte: Le Centre interfédéral pour l'égalité des chances, fondé par les Régions, les Communautés et le Parlement fédéral, est né de l'accord de coopération du 12 juin 2013. Nous sommes opérationnels depuis le 5 mars 2014, date à laquelle la loi a été publiée. Nous sommes compétents pour tous les motifs de discrimination inscrits dans la loi, exception faite des problèmes linguistiques et de la discrimination entre hommes et femmes, qui est traitée par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Le centre a déjà réalisé plusieurs études relatives à la discrimination sur le marché du travail, dont le Baromètre de la diversité: Emploi et le Monitoring socio-économique. En Belgique, le taux d'emploi accuse un écart de respectivement 23 % et 28 % pour les hommes et les femmes issus de l'immigration. Cet écart est plus important en Belgique que dans tous les autres pays de l'UE.

En 2014, nous avons assisté à une augmentation du nombre de dossiers relatifs à la discrimination sur le marché du travail sur la base de critères raciaux. Un dossier sur dix concernait des agences intérim ou des services pour l'emploi.

Dans sa forme actuelle, la loi anti-racisme a été adoptée en 2007. Elle est fondée sur des directives européennes de 2000. La Belgique a également ratifié plusieurs traités internationaux, tels que la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, adoptée il y a cinquante ans, la Conférence de Durban de 2001 et la Conven-

Er is de antiracismewet – een dossier van 1981, gewijzigd door de wet van 2007 – en er is de antidiscriminatiewet op andere gronden. Daarnaast bestaat er nog de genderwet, maar zoals gezegd zijn we daarvoor niet bevoegd.

Die wetten, decreten en ordonnanties – die richtlijnen moeten inderdaad worden omgezet door de federale overheid, de Gewesten en de Gemeenschappen – zijn gestoeld op de fameuze EU-richtlijnen 2000/43 en 2000/78.

Ik kom er straks nog even op terug, maar er zijn ook een aantal internationale verdragen waartoe België zich heeft verbonden en die België heeft geratificeerd: het verdrag voor de eliminatie van alle vormen van rassendiscriminatie dat dit jaar vijftig jaar oud is, de Conferentie van Durban in 2001 die ik nog even zal vermelden en die ook een aantal engagementen oplegt aan de lidstaten, en uiteraard ook het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap, om er maar enkele te noemen.

Die wetgeving in arbeidszaken bevat in de allereerste plaats een aantal verbodsbepalingen: wat zijn verboden gedragingen? Voor alle duidelijkheid, sinds 2003 ligt het accent op de burgerrechtelijke procedure, niet op de strafrechtelijke procedure. Wat het centrum betreft, is het een uitstekende zaak dat dit burgerrechtelijk bepaald is, om een aantal redenen, maar vooral omdat men daar geen intentieprocessen moet gaan voeren. In het strafrecht is er onschuld tot bewijs van het tegendeel; men moet dus aanduiden dat iemand de intentie heeft om te discrimineren. Wat zeggen de Europese richtlijnen? De intentie is eigenlijk van geen tel, het is het effect dat telt. Bijvoorbeeld inzake handicap merken wij heel vaak dat er absoluut geen sprake is van een intentie, maar wel van een effect, en de wet verbiedt gedragingen die – direct of indirect – een minder gunstige behandeling als effect hebben. Dat maakt een heel wat neutraler debat mogelijk en dat appreciëren wij enorm.

Wij stellen dus nooit de vraag: is iemand racist? Daar gaat het immers helemaal niet om. De vraag is: is hier een gedrag gesteld dat de facto een nadelige behandeling inhoudt op grond van een beschermd criterium – origine, afkomst, handicap, leeftijd, seksuele geaardheid enzovoort. Dat is essentieel.

Een van de zaken die ook verboden is, is opdracht geven om te discrimineren. Concreet: men mag die opdracht niet geven en wie die opdracht krijgt, mag hem niet uitvoeren. Als ik aan een taxichauffeur vraag om mij zeer snel naar Oostende te brengen en daarbij 180 km/uur te rijden, dan kan die taxichauffeur niet argumenteren tegenover de politie dat zijn klant dat heeft gevraagd en dat hij louter heeft uitgevoerd wat zijn klant heeft gevraagd. Zo werkt dat niet. Er bestaat een verbod om opdracht te geven en evenzeer een verbod om in te gaan op zo'n opdracht.

Voor alle duidelijkheid, naast die wetgeving met vooral verbodsbepalingen is er inderdaad veel ruimte voor een preventief beleid. Ik kom daar straks op terug.

Ten vierde, wil ik ingaan op de specifieke situatie van de driehoeksrelatie.

tion de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées.

La législation relative à l'emploi et au travail comporte en premier lieu plusieurs interdictions. Depuis 2003, l'accent est mis sur la procédure civile et non plus sur la procédure pénale. Le centre applaudit à cette évolution. Le droit pénal partant d'une présomption d'innocence jusqu'à la preuve du contraire, il faut démontrer que l'attitude discriminatoire de la personne concernée était intentionnelle. Or les directives européennes disposent que le critère de l'intention est sans intérêt et qu'il convient plutôt de s'intéresser à l'effet. Cette approche permet un débat neutre.

Nous ne posons jamais la question de savoir si une personne est raciste, mais nous cherchons plutôt à savoir si certains agissements ont eu un effet discriminatoire vis-à-vis d'une personne. Il est également interdit de donner l'ordre de traiter une personne de façon discriminatoire ou de s'acquitter d'une telle mission.

Une forme particulière de discrimination observée sur le marché du travail apparaît dans le cadre d'une relation triangulaire. Les entreprises de titres-services, mais aussi de travail intérimaire, de taxi, les agences immobilières et d'autres jouent le rôle d'intermédiaire entre les clients qui demandent la prestation d'un service et la personne qui fournira le service demandé. Les résultats d'une étude effectuée en 2010 par IDEA démontrent que les clients formulent des requêtes à connotation discriminatoire, et demandent par exemple de ne pas envoyer une personne d'origine allochtone, ni un homme ou une personne plus âgée. Il reste à savoir comment les entreprises de services réagissent face à de telles demandes. Elles connaissent la loi, mais ne la respectent

De aanleiding voor deze hoorzitting is wat begin vorige week gezegd is over de dienstenchequebedrijven. Het zijn bedrijven die twee soorten klanten hebben, de aanvragers van diensten, zoals huisgezinnen die vragen om bijvoorbeeld een poetshulp, en een persoon die deze diensten zal presteren. Dat dienstenchequebedrijf zit dus als een soort makelaar, een tussenpersoon, tussen die twee partijen. Dat geldt ook voor interimarbeid, dat geldt ook voor een aantal andere zaken. Een taxibedrijf bijvoorbeeld – het doet misschien een belletje rinkelen – dat een vraag krijgt van een klant om een chauffeur te sturen die geen vreemdeling mag zijn, zit in dezelfde situatie. Een immobiliënkantoor dat een oproep krijgt om een huis te verhuren maar niet aan een vreemdeling, zit in dezelfde situatie. Ze treden op als tussenpersoon. Dat is een heel specifieke situatie.

We weten uit onderzoek – IDEA Consult heeft in 2010 al een onderzoek gedaan – dat er bij de dienstencheques inderdaad mensen zijn die zeggen: geen man, geen allochtoon en geen oudere. Ik heb dat niet uitgevonden, dat blijkt uit onderzoek van IDEA Consult. Die vragen bestaan. De vraag is niet of die vragen bestaan, de vraag is hoe bedrijven daarmee omgaan? Ze kennen de wet. Uit heel veel testen is gebleken dat iedereen de wet kent en dat sommigen daar een “maar” aan toevoegen in termen van “en toch zal ik er tegen ingaan”.

Dus is het belangrijk in die situatie te begrijpen dat de persoon die gediscrimineerd wordt in principe nooit te weten komt dat hij gediscrimineerd wordt. Die taxichauffeur van vreemde origine weet niet dat hij niet gebeld wordt omdat hij van vreemde origine is. De andere weet overigens niet dat hij wel gebeld wordt omdat hij niet van vreemde origine is. De persoon die via een interimkantoor werkt, of het nu een dienstenchequebedrijf is of een interimkantoor, weet niet dat er discriminatie plaatsvindt.

Het argument dat men moet wachten op een klacht, die vervolgens wordt neergelegd bij het centrum en dat daarmee alles is opgelost, is natuurlijk je reinste flauwekul. Als men dan zegt dat het centrum nauwelijks meldingen heeft over dienstencheques, dan zou dat nogal bizar zijn. Het is enkel bij flagrante inbreuken dat dit aan het licht komt.

Ik citeer – de heer Denys zal het zich herinneren – een zeker interimkantoor in West-Vlaanderen dat via mail liet weten dat het tien werknemers zocht, maar dat het geen Mohammeds mochten zijn. Zwart op wit. Plots komt die mail aan het licht, maar niet omdat de Mohammeds dat wisten. Als men wil dat de wetgeving ernstig wordt genomen, beste Parlementsleden, dan moet u zorgen voor gepaste maatregelen om te controleren of die wetgeving wel wordt toegepast.

Ik kom dan bij mijn vijfde punt.

Vergeet nooit dat de overheid de eerste verantwoordelijke is en blijft om antidiscriminatiewetgeving op te stellen en af te dwingen. Het argument dat we nu een centrum hebben en dat daarmee alles is opgelost, wordt door niemand aanvaard en zeker niet door internationale organisaties. Het argument dat men het aan de sector overlaat, is een zeer bizarre redenering. Mag ik vragen of wij de voedselinspectie in de restaurants voortaan zullen overlaten aan de

pas toujours.

En principe, la personne victime de telles discriminations ignore toujours qu'elle a été exclue. Il est donc absurde d'attendre les plaintes ou de renvoyer à l'existence du centre. Il est évident que les signalements de discriminations commises par les entreprises de titres-services sont rares. Seules émergent les infractions flagrantes, à la suite par exemple de la fuite d'un courriel interne.

Si le Parlement prétend à ce que la loi soit prise au sérieux, il doit adopter des mesures appropriées pour organiser le contrôle de son application.

L'élaboration et le respect de la législation contre la discrimination relèvent avant tout des pouvoirs publics. Renvoyer à l'existence du centre ou laisser l'initiative au secteur procède d'un raisonnement très étrange qui n'est accepté par aucune organisation internationale. Le contrôle du respect de la législation n'est tout de même jamais laissé au secteur concerné lui-même! Si le respect ou non d'une loi ne fait l'objet d'aucun contrôle, il n'est pas nécessaire de faire des lois. Le secteur peut évidemment prendre lui-même de nombreuses initiatives mais il appartient aux pouvoirs publics de veiller à ce que leurs lois soient respectées et cette responsabilité ne saurait être laissée au secteur.

L'accord de gouvernement fédéral prévoit que le gouvernement souhaite une tolérance zéro en matière de discrimination, en particulier sur le marché du travail. Notre Constitution garantit également l'absence de discrimination. L'UE, le Conseil de l'Europe et les Nations Unies ont déjà formulé à plusieurs reprises des critiques sévères à l'encontre de notre pays parce que nos résultats dans ce domaine laissent à désirer. Dès

horecasector? Wellicht zal dit dan ook gelden voor de controle op de witte kassa's.

Er zijn tal van voorbeelden waarbij niet wordt gezegd dat men nog zal bekijken of een wet wordt toegepast. Dan moet men geen wet maken! Vraag dan aan de sector een soort zelfregulering, maar dan is er geen wet. Dura lex, sed lex: de wet is de wet. Natuurlijk kan een sector heel wat zelf op eigen initiatief doen, niemand verbiedt dit. Ik heb nog nooit geweten dat dit verboden is. Als een overheid echter zegt dat ze een wet opstelt die voor iedereen geldt, maar dat ze het afdwingen ervan overlaat aan de sector zelf, dan vind ik dat een bizarre redenering.

Mag ik citeren uit het federaal regeerakkoord van oktober jongstleden? Pagina 222: "De regering houdt vast aan een nultolerantie inzake discriminatie, in het bijzonder op de arbeidsmarkt." Ik heb dit niet gezegd.

Het gaat hier ook niet alleen over een gewone wet. Ik meen dat wij in België ook een Grondwet hebben die garandeert dat er niet wordt gediscrimineerd. Wij zijn ook lid van de EU, de Raad van Europa en de Verenigde Naties. Die instanties formuleerden al herhaaldelijk scherpe kritiek op België omdat België het niet goed doet. Zij die het licht van de zon willen ontkennen en beweren dat wij het eigenlijk niet zo slecht doen, wil ik zeggen dat elk onderzoek aantoonde dat wij het niet goed doen.

Kortom, er is veel ruimte voor verbetering. Laat ons die ruimte bezetten: de overheid moet voorzien in mechanismen om na te gaan of, in sectoren waarin vooral sprake is van driehoeksrelaties, de wet effectief wordt toegepast en nageleefd.

Wat kan men doen? Er wordt veel gesproken over *mystery calling*, *mystery shopping* en wat dan ook. Kan dat federaal gebeuren, kan dat ook door de Gewesten en Gemeenschappen gebeuren?

Het kan in elk geval gebeuren, er zijn tal van voorbeelden. Denk aan het Wetboek van economisch recht, artikel XV.17: "Met het oog op het opsporen en vaststellen van inbreuken hebben de ambtenaren de bevoegdheid de onderneming te benaderen door zich voor te doen als cliënten of potentiële cliënten, zonder dat zij hun hoedanigheid of omstandigheid moeten bekendmaken."

Ik citeer uit de memorie van toelichting: "De voorgestelde bijzondere bevoegdheden hebben onder meer betrekking op de invoering van de techniek van *mystery shopping*." Wij moeten dus niks uitvinden; het bestaat. In andere sectoren kan dit. In de financiële sector geldt voor de wet van 13 juli 2013 idem dito.

Het is dus wel degelijk mogelijk dat een overheid aan haar administratie bevoegdheden geeft – zij heeft dat immers in het verleden al gedaan – om op een correcte wijze technieken zoals *mystery calling* toe te passen.

Ik weet niet of vanmorgen al naar het cassatiearrest van 17 maart 2010 is verwezen? Ik excuseer mij, maar ik kon hier niet aanwezig zijn. Het arrest kan als argument dienen. In het arrest staat een interessante passage: "zonder overdrijven nabootsen van een

lors, à ceux qui affirment que "nous ne nous en sortons pas trop mal", je réponds que toutes les études démontrent le contraire.

Les pouvoirs publics doivent élaborer des mécanismes permettant de vérifier si la loi est effectivement appliquée dans les secteurs surtout basés sur des relations triangulaires. À cet égard, il est souvent question de *mystery shopping*. Quant à savoir comment et à quel niveau ces mécanismes doivent fonctionner, c'est une autre question mais il existe sans aucun des possibilités en ce sens. L'article 1517 du Code de droit économique autorise des fonctionnaires à se présenter comme de prétendus clients, en d'autres termes à appliquer la technique du *mystery shopping*. Dans le secteur financier, la loi du 13 juillet 2013 fait de même. Il est donc parfaitement possible qu'une instance publique autorise son administration à recourir à la technique du *mystery shopping*.

Dans son arrêt du 17 mars 2010, la Cour de cassation estime que l'imitation, sans exagération, de situations quotidiennes ne pose pas de problème. Cet arrêt concerne les véhicules-appâts destinés à traquer les voleurs de voitures.

La médiation en matière d'emploi relève des Régions. Et à partir du 1^{er} avril 2015, ces dernières seront également compétentes en matière de titres-services.

Il est apparu que les CPAS commettent également des fautes. On semble apparemment estimer que les instances de contrôle ne doivent pas intervenir lorsque les autorités locales ne respectent pas la loi.

La répression ne constitue évidemment pas la seule réponse au problème. Fin 2012, le Centre a organisé des formations à l'attention du secteur des titres-

banale dagelijkse situatie". Cassatie merkt op dat er geen probleem is als het om een "zonder overdrijven nabootsen van een banale dagelijkse situatie" gaat. Het ging toen over de lokauto's waarmee men hier in Brussel gevallen van autodiefstal wou bekampen.

Wat de federale overheid kan doen en wat het federaal Parlement aan de regeringsverantwoordelijke op federaal vlak kan vragen, is op zich een heel boeiende discussie. Tegelijkertijd is het ook evident dat er een bevoegdheid binnen de Gewesten is. Wie is bevoegd voor arbeidsbemiddeling? Dat zijn de Gewesten. Vanaf 1 april 2015 zijn de Gewesten volop verantwoordelijk voor de dienstencheques. Ook daar ligt dus volop een mogelijkheid, indien – ik herhaal – men zou willen onderzoeken of zoiets kan. Er zijn teksten genoeg uit andere sectoren – ik heb een paar voorbeelden gegeven – die aantonen dat het kan.

Ik vraag mij ook af, aangezien de resultaten erop wezen dat – wij horen hier straks ook de VVSG – de OCMW's niet zonder fouten bleken te zijn, wie toezicht houdt op de gemeente- en lokale besturen? Kunnen of moeten die toezichthouders niet ingrijpen wanneer overheden zich niet aan de wet houden en niet meewerken aan het bereiken van een doelstelling, namelijk een grotere arbeidsparticipatie?

Moet alles enkel repressief gebeuren? Het antwoord is altijd opnieuw neen. Laat dat echter geen argument zijn om zomaar te doen alsof de wetgeving niet bestaat. Het centrum heeft in november-december 2012 op vraag van het Sectoraal Vormingsfonds Dienstencheques voor de sector van de dienstencheques opleidingen verzorgd. Op dit moment zijn wij in contact met Wallonië en Brussel, om datzelfde te doen.

Het centrum heeft – zie ook onze onvolprezen website – een instrument ontwikkeld, namelijk eDiv. Dat is een elektronische tool om mensen met de discriminatiewetgeving vertrouwd te maken. Waarom hebben wij dat per elektronische tool gedaan? Als wij de wet moeten uitleggen in sessies van twaalf personen, dan zijn wij over vele jaren nog niet rond. Met dat instrument – er hebben al duizenden bedrijven op ingetekend – kan men zelf nagaan wat wel en wat niet kan.

Er kan natuurlijk nog veel meer. Dit Parlement heeft op 10 mei 2007 een antidiscriminatiewetgeving goedgekeurd, in drie delen, waarin staat dat er een KB inzake positieve actie komt. Tel mee, van 2007 tot 2015, we zijn bijna acht jaar later en dat KB is er nog niet. Ik weet dat de huidige staatssecretaris daarvan volop werk wil maken. De vorige regeringen hebben dat nagelaten. De wetgeving, zo staat er ook, moet worden geëvalueerd na vijf jaar. Dat was dus in 2012. Nu, in 2015, is die evaluatie nog steeds niet gebeurd. Ook daarvan maakt de staatssecretaris werk, dat weet ik, maar dit Parlement kan dus volop zijn rol spelen en nagaan of de wetten die u goedgekeurd hebt wel degelijk uitgevoerd en toegepast worden.

Misschien moet ik opnieuw verwijzen naar het actieplan van de Conferentie van Durban in augustus en september 2001, waarna de toenmalige minister van Buitenlandse Zaken, Louis Michel, verklaard heeft dat dit land onverdroten werk zou maken van een nationaal actieplan tegen racisme. Wij zijn veertien jaar verder en dat plan is er niet. Ik citeer uit de Conferentie van Durban: "De hinderpalen voor de uitbanning van rassendiscriminatie en de verwezenlijking van

services. Nous avons développé sur notre site internet un outil électronique – l'eDIV – pour familiariser les gens avec la loi anti-discrimination. Des milliers d'entreprises ont déjà utilisé cet outil.

Il était affirmé, dans la loi anti-discrimination de 2007, qu'un arrêté royal visant la prise d'actions positives serait promulgué. Huit ans plus tard, ce n'est toujours pas chose faite. La secrétaire d'État s'y attelle maintenant. Une évaluation de la législation après cinq ans était également prévue. Là non plus, nous ne voyons toujours rien venir. La Chambre peut donc pleinement jouer son rôle en vérifiant si les lois sont effectivement mises en œuvre.

Après la conférence de Durban de 2001, M. Louis Michel, le ministre des Affaires étrangères de l'époque, a déclaré qu'il élaborerait d'urgence un plan national d'action contre le racisme. Or ce plan n'a jamais été réalisé. Selon la conférence de Durban, la lutte efficace contre la discrimination et la mise en œuvre d'outils supplémentaires requièrent avant tout une volonté politique ferme. C'est la responsabilité de l'État.

Il est dans l'intérêt de tous de mettre au point ces outils, car il est regrettable que tant de personnes soient dans l'impossibilité de participer à notre marché du travail en raison de leur origine, de leur âge, de leur sexe ou de leur handicap.

rassengelijkheid hebben voornamelijk te maken met een gebrek aan politieke wil, een lakse wetgeving, een gebrek aan toepassingsstrategieën en concrete actie vanwege de staten, alsmede met een wijdverspreid racistisch gedrag en een ongunstige beeldvorming.” Durban wijst de overheden, de staten met de vinger, met de vraag: wat zult u doen? Dat komt uit de slotverklaring, aangenomen naar aanleiding van de reviewconferentie in 2009.

De conclusie is, ik kan het niet beter zeggen: het is een kwestie van politieke wil om discriminatie doelgericht aan te pakken, om bijkomende instrumenten te creëren, zoals een KB inzake positieve actie om diversiteit te bevorderen, en op die wijze de participatie in de arbeidsmarkt te verhogen. Waarom moeten wij dat doen? Omdat dat in het welbegrepen belang is van u, van mij en van iedereen. Het is geen goede zaak dat zoveel personen wegens hun afkomst, leeftijd, geslacht of handicap niet aan onze arbeidsmarkt participeren. Dat is een slechte zaak. Vanuit welbegrepen eigenbelang is het hoog tijd dat dit land daar werk van maakt.

De **voorzitter**: Ik dank de heer De Witte.

Dan geef ik nu het woord aan mevrouw Debast van de VVSG.

Le **président**: La parole est à Mme Debast de la Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VVSG).

01.02 Nathalie Debast: Mijnheer de voorzitter, geachte Parlementsleden, beste toehoorders, ik dank u voor deze uitnodiging naar aanleiding van het rapport dat het Minderhedenforum vorige week heeft uitgebracht.

Ik geef u graag namens de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VVSG), de koepel van de lokale besturen, in een notendop de bedenkingen hierbij, maar ik zal ook wat input geven namens het Vlaams Platform PWA. Zij hadden ook de vraag gesteld om gehoord te kunnen worden, maar gelet op de timing van hun vraag was dat niet meer mogelijk. Daarom zal ik ook namens hen een aantal zaken zeggen.

Ik zal in mijn uiteenzetting stilstaan bij onze bedenkingen bij het rapport, bij mogelijke verklaringen, bij de vraag wat we daarmee zelf gaan doen en hoe de controle verder zal moeten gebeuren.

Net als velen onder u, neem ik aan, waren wij vorige week toch wel verbaasd over wat we hoorden in de pers. Het was een niet mis te verstane boodschap: 62,5 % van de 251 opgebeldde bedrijven ging in op de vraag om poetshulp te sturen zonder migratieroots. Meer specifiek voor de publieke sector, waarover ik het vandaag wil hebben, bleek in het rapport dat maar liefst drie op vier van de opgebeldde OCMW's en PWA's het verzoek zou hebben ingewilligd. Het rapport stelt ook dat bij bijna 30 % van de OCMW-poetsdiensten en bij 22 % van de PWA-bedrijven geen enkele persoon met een migratieachtergrond werkt. Het Minderhedenforum vindt dit “een bijzonder vreemde vaststelling voor openbare diensten, die toch als opdracht hebben om sociale uitsluiting te bestrijden en inschakeling te bevorderen. Dit is maatschappelijk onaanvaardbaar en hoogst verwerpelijk.”

De vraag rijst nu natuurlijk hoe de VVSG en het Vlaams Platform PWA hier tegenover staan en hoe we daarmee zullen omgaan. Ik wil

01.02 Nathalie Debast: Je ne m'exprimerai pas seulement au nom de l'union flamande des villes et communes mais aussi au nom de la plateforme flamande ALE qui ne peut être présente aujourd'hui.

Selon le rapport du Forum des minorités, pas moins de 62,5 % des 251 entreprises contactées par téléphone ont réservé un accueil favorable à une demande visant à obtenir les services d'une aide ménagère non issue de l'immigration. Dans le secteur public, trois CPAS et ALE sur quatre ont même répondu favorablement à cette sollicitation. Selon le rapport, 30 % des services de nettoyage et 22 % des ALE n'emploient aucun collaborateur issu de l'immigration. Le Forum des minorités estime que cette situation est très étonnante car la mission incombant à ces services consiste précisément à combattre l'exclusion sociale.

Je voudrais être très claire: nous sommes farouchement opposés à toute forme de discrimination. Les discriminations doivent être combattues en toutes circonstances. Aussi ne souhaitons-nous pas

één zaak heel duidelijk zeggen: wij zijn uiteraard absoluut tegen discriminatie en die moet in ieder geval worden aangepakt. Het is voor ons ook van geen enkel belang of die discriminatie wordt begaan door een private of een publieke actor. Wie zich daaraan schuldig maakt, moet gesanctioneerd worden. Dat is de absolute kernboodschap van deze uiteenzetting en het is ook zeker niet de bedoeling om het rapport te minimaliseren. Ieder geval van discriminatie is er één te veel. We willen wel een aantal zaken voor u verduidelijken.

Ten eerste, zoals ik al zei, waren wij zeer verbaasd, omdat het voor ons als koepelorganisatie toch wel wat onherkenbaar was. Het stemt niet overeen met de signalen die wij dagelijks vanuit de lokale besturen, vanuit de OCMW's en vanuit het werkveld krijgen. Zeker de OCMW's hebben toch een traditie van werken met kansengroepen uit binnen- en buitenland, dus zeker ook met mensen van vreemde origine. Zij zijn ook de publieke instantie bij uitstek die stuit op die problemen van diepe achterstelling en uitsluiting als het gaat om gekleurde armoede.

Ze zijn lokaal ook de verdedigers van mensen die elders uit de boot vallen. Denk maar aan mensen die vandaag een woning zoeken op de private huurmarkt en wegens hun kenmerken uit de boot vallen omdat verhuurders niet met hen in zee willen gaan. Dat stellen zij vast.

De OCMW's, en zeker de poetsdiensten, rekruteren nieuwe mensen ook voor een heel groot deel uit leefloners of werkzoekenden. Ze nemen die mensen uiteraard aan om hen effectief aan het werk te kunnen zetten bij mensen. Zeggen dat ze hun maatschappelijke opdracht vandaag niet inlossen, is voor ons dus iets te kort door de bocht, maar nogmaals, elk geval van discriminatie is er een te veel.

Dat we zo weinig van onze sector herkennen in het rapport, heeft wellicht te maken met de manier waarop de steekproef is gebeurd. Men heeft slechts 14 van de 169 OCMW's bevroegd en 9 van de 139 PWA-kantoren. Dat is niet representatief en dat is waarschijnlijk ook de reden waarom het voor ons zo moeilijk is om aan de hand daarvan een hele sector met de vinger te wijzen.

Nuance is dus echt op zijn plaats. Men heeft met *mystery calls* gewerkt. Men zegt ons vanuit de OCMW's duidelijk dat poetshulp nooit via de telefoon wordt toegezegd. Dat gebeurt altijd in een gesprek, waarin de gebruikers en de aanbieders samen bekijken wat het beste is.

Natuurlijk is daarmee de kous niet af. Wij nemen dit rapport au sérieux en zijn op zoek naar mogelijke verklaringen. Wij hebben ondertussen zelf een bevraging gelanceerd bij onze leden om te horen hoe dat zit, wat daarvan aan is. Jammer genoeg zullen die antwoorden en de analyse ervan ons pas na deze hoorzitting bereiken. We hebben echter al wel wat reacties gekregen. Een reactie die we nu al kregen, wijst echt in de richting van de absolute noodzaak aan communicatie tussen de gebruiker van de poetshulp en de persoon die daar ter plaatse gaat.

U kunt misschien denken dat een poetshulp moet poetsen en liefst niet te veel kletsen. Voor heel wat mensen is dat het geval. Denk

minimiser la portée de ce rapport. Toutefois, il nous surprend parce que le miroir qu'il nous tend ne reflète pas tout à fait ce que nous sommes réellement. Ce rapport ne correspond pas aux signaux que nous adressent chaque jour nos administrations locales. Les CPAS ont justement une tradition de coopération avec des catégories sociales défavorisées et évidemment aussi avec des personnes d'origine étrangère. Les CPAS sont par excellence les défenseurs de ceux qui ont été exclus ailleurs. Je songe par exemple à ceux qui ont essuyé un refus sur le marché locatif privé.

Les CPAS aussi recrutent largement leurs nouveaux effectifs parmi les bénéficiaires du revenu d'intégration et les demandeurs d'emploi. Affirmer dès lors qu'ils ne remplissent pas leur mission sociale nous semble un reproche injustifié.

La manière dont le sondage a été effectué explique peut-être pourquoi nous ne nous reconnaissons pas dans ses résultats. En effet, à peine 14 des 169 CPAS et 9 des 139 agences ALE ont été contactées. Les résultats sont donc loin d'être représentatifs. De plus, le sondage a été réalisé sur la base d'appels-mystères, alors que les CPAS ne proposent jamais une aide ménagère par téléphone. Les affectations interviennent toujours à l'issue d'un entretien entre utilisateurs et fournisseurs de services.

Nous ne prenons toutefois pas les résultats de ce rapport à la légère et nous nous efforçons de trouver des explications. Nous avons par conséquent organisé notre propre enquête dont nous attendons encore les résultats. Il apparaît, en tout cas sur la base des réactions enregistrées, qu'il existe un énorme besoin de communication entre l'utilisateur et l'aide ménagère. Les personnes qui demandent une aide ménagère par l'entremise du

maar aan de tweeverdieners. Wat de gebruikers van de OCMW-hulp betreft, is het verhaal echter anders. Het OCMW richt zich met zijn aanbod tot iedereen en staat open voor iedereen, maar in de feiten komt die poetshulp vooral terecht bij mensen die kwetsbaar zijn, bij ouderen en bij heel kwetsbare huishoudens, die vaak enkel Nederlands spreken. De poetshulp moet daar niet alleen poetsen, maar vervult er ook een belangrijke sociale functie. Men probeert die mensen in te zetten, zodat zij ook de problemen die zich in zulke gezinnen voordoen, kunnen capteren en signaleren bij de sociale dienst van het OCMW.

Dat is toch een belangrijke nuance. Die mensen gaan niet alleen poetsen, maar ze kunnen en moeten nog een veel belangrijkere functie vervullen.

Sommige OCMW's, ook PWA's trouwens, zeggen ons ook dat zij zeer weinig mensen van buitenlandse origine in hun gemeente hebben. Zeker in landelijke gemeenten is dat zo. Er zijn er dan ook zeer weinig aan het werk bij hen.

Dat zijn twee mogelijke verklaringen die wij vandaag al hebben gekregen, maar eens de enquête is verwerkt, verwachten wij daarover nog meer en zullen wij u dat ook zeker laten weten.

Wat gaan de VVSG en het Platform daarmee verder doen? Ik heb een aantal nuances bij het rapport gegeven, maar begrijp mij zeker niet verkeerd, wij minimaliseren dit niet. Wij gaan hiermee aan de slag. Wij nemen dit verder op. Wij zullen dat op een paar manieren doen.

Er is een enquête verstuurd, waarin wij polsen naar het antidiscriminatiebeleid. Wat doet men om werknemers van buitenlandse origine te betrekken? Welke begeleiding biedt men aan? Al die zaken zijn bevestigd.

Daarnaast gaan wij ook goede praktijken verspreiden, want die zijn er wel degelijk. Wij hebben een aantal zaken binnengekregen. Het OCMW Leuven heeft bijvoorbeeld een zeer verregaand antidiscriminatiebeleid. Dat staat ook in hun missie, hun visie en hun cliëntencontracten.

Met cliënten waarvan men signaleert dat ze zich racistisch gedragen, wordt een gesprek aangegaan en het contract wordt stopgezet als het hen niet bevalt. Zij kiezen ook niet zelf wie bij hen komt, tenzij daarvoor specifieke redenen bestaan. Startende werknemers krijgen ook een zeer goede opleiding. Zij krijgen taalcoaches op de werkvloer en begeleiding in het eerste jaar, als dat nodig is.

Er is dus heel wat. Ook het OCMW Kontich en PWA Gavere hebben ons zaken toegestuurd waarmee zij aantonen dat zij het echt menen met het antidiscriminatiebeleid dat zij voeren.

De VVSG heeft ook een aanbod voor lokale besturen op het vlak van diversiteit. Wij zijn daarmee begonnen naar aanleiding van een project etnisch-culturele diversiteit, dat tot 2011 heeft gelopen. Via dat project heeft de VVSG ook geprobeerd om bij de lokale besturen en in het algemeen het politiek draagvlak te vergroten voor het diversiteitsbeleid.

CPAS sont généralement elles-mêmes vulnérables. Il s'agit souvent de personnes âgées, ne parlant que le néerlandais. L'aide ménagère remplit dans ce cas également une fonction sociale et elle doit être en mesure de percevoir l'existence d'éventuels problèmes et de les signaler aux services sociaux.

Une autre explication est tout simplement qu'un certain nombre de CPAS et d'ALE sont situés dans des communes rurales où vivent très peu de personnes d'origine étrangère.

Pour répondre aux constats du rapport, nous avons non seulement questionné nos services sur leur politique anti-discrimination mais nous diffuserons également un certain nombre de bonnes pratiques. Je songe ici par exemple à la politique anti-discrimination très avancée du CPAS de Louvain.

La VVSG a également développé, pour les administrations locales, une offre sur le plan de la diversité. Cette initiative a débuté à l'occasion d'un projet de diversité ethnique et culturelle qui s'est achevé en 2011, dont l'objectif était d'affermir l'assise politique sur le plan de la politique en matière de diversité. Nous avons développé des instruments nécessaires à la disposition des administrations locales.

À l'échelon flamand, un projet pilote en cours dans les centres urbains examine la politique locale en matière de personnel. Les résultats de ce projet sont attendus prochainement.

La Plateforme ALE conclura, elle aussi, des accords clairs avec les ALE. Lors de la prochaine réunion, les suites à donner au rapport du *Minderhedenforum* seront examinées.

Er zijn ook instrumenten ontwikkeld. Er is informatie toegankelijk gemaakt. Ook nu nog hebben wij een inburgerings- en diversiteitsbeleid. Wij hebben een aanbod om daarmee lokaal aan de slag te gaan.

Op Vlaams niveau is er ook een proefproject met de centrumsteden in de schoot van de studiedienst van de Vlaamse regering, waarbij het lokale personeelsbeleid wordt gemonitord. Die data worden voor het eerst gekoppeld aan elementen uit de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid, zodat men echt kan zien wie de mensen zijn die vandaag bij de lokale besturen zijn tewerkgesteld.

De resultaten daarvan zijn op dit moment nog niet bekend, maar dat is voor zeer binnenkort, heb ik mij laten vertellen. Wij zullen zien wat het oplevert en er zeker mee aan de slag gaan in onze ondersteuning van lokale besturen op het vlak van personeelsbeleid.

Voor het Platform PWA geldt net hetzelfde. Het zal ook met de PWA's duidelijke afspraken maken. Het rapport zal op de eerstkomende algemene vergadering aan bod komen en ze zullen samen nagaan hoe het dossier in de PWA-sector verder wordt opgenomen.

Ten slotte, mijn voorganger heeft al zeer duidelijk gezegd dat wij niets met wetten zijn als zij niet worden gecontroleerd en als men niet nagaat of er effectief iets verandert. De VVSG en het Platform PWA staan zeer duidelijk achter een versterkt en verscherpt antidiscriminatiebeleid. Sensibilisering van zowel aanbieders als gebruikers is één zaak. Dat is een piste waaraan wij zeker werken en verder zullen werken.

Daarnaast doen wij echter een oproep om acties te voeren rond een positieve beeldvorming van het gebruik van dienstencheques. Zij worden in de media immers vaak negatief belicht. Voorts zijn wij zeker voorstander van praktijktests die door de overheid worden uitgevoerd. Dat moet dan wel op een professionele manier gebeuren. Wij zijn geen voorstander van de *mystery calls* zoals zij vandaag gebeuren, omdat het te onduidelijk is met wie men belt. Wij zijn veel meer voorstander van mensen die ter plekke gaan, die met de juiste personen praten binnen de diverse organisaties in plaats van louter telefoongesprekken te voeren.

Concluderend kan ik, namens de VVSG en het Vlaams Platform, stellen dat wij zeer tevreden zijn dat het debat vandaag in het Parlement wordt gevoerd. De aanleiding daartoe was het rapport. Ik heb daaromtrent op een aantal nuances gewezen, maar toch willen wij er zeker mee verder gaan. Wij zijn ook zeer tevreden dat, zoals de voorzitter aangaf, de hoorzitting zal leiden tot een resolutie, omdat het niet bij praten mag blijven. Wij hopen dat de zaak verder gaat. De VVSG en het Vlaams Platform zijn zeker bereid om daar verder rond te werken.

De **voorzitter**: Ik dank u voor uw toelichting, mevrouw Debast.

Mijnheer Vandamme, u hebt het woord voor uw uiteenzetting in naam van Familiehulp. Probeert u alstublieft binnen de tien minuten te blijven.

L'existence de lois ne change rien si elles ne sont pas contrôlées. La VVSG et la Plateforme ALE soutiennent résolument le renforcement de la politique anti-discrimination. Nous poursuivrons nos efforts pour sensibiliser les entreprises ALE et les utilisateurs. Nous estimons par ailleurs que des actions visant à améliorer la perception du système des titres-services s'imposent. Nous sommes également favorables à des tests de situation efficaces, mais la technique des *mystery calls* ne nous convainc pas, parce qu'il n'est pas clair dans ce cas qui est à l'autre bout de l'appareil. Pour qu'un test soit digne de ce nom, il faut se rendre sur place et parler avec les personnes idoines.

Nous nous réjouissons du débat d'aujourd'hui, qui donnera lieu à une résolution. Il ne suffit en effet pas de parler.

Le **président**: Je donne la parole à M. Bart Vandamme, directeur RH de l'ASBL Familiehulp.

01.03 Bart Vandamme: Mijn naam is Bart Vandamme. Ik ben directeur HRM van Familiehulp, een vzw die meer dan 65 jaar geleden opgericht werd en voornamelijk actief is als dienst voor gezinszorg en aanvullende thuiszorg. In die zin hebben wij al een zeer lange ervaring met tewerkstellingsprojecten in het kader van huishoudelijke ondersteuning. De huidige dienst voor aanvullende thuiszorg, waar momenteel 2 300 medewerkers aan de slag zijn, is eigenlijk een geregulariseerd DAC-project.

In 2003 begonnen wij die dienst voor aanvullende thuiszorg, de huishoudhulpdienst, aan te vullen met een dienstenchequewerking. Ondertussen is onze dienstenchequewerking groter dan de dienst aanvullende thuiszorg.

Er zijn natuurlijk heel wat verschillen tussen die twee werkingen, maar wat wel gelijkloopt, is dat in beide gevallen de betrokken medewerkers, net als onze verzorgenden, tewerkgesteld worden in de privéomgeving van de klant. Dat is een belangrijk gegeven, dat mogelijk versterkend werkt op eventuele discriminerende verwachtingen van die klant die vanuit bepaalde stereotypes redeneert en vraagt dat het geen man zou zijn, geen allochtoon, geen homo enzovoort. Dat zijn vragen die al eens door klanten gesteld worden aan onze organisatie.

Voor ons is het dan ook geen nieuw gegeven dat wij een beleid moeten voeren ten opzichte van die vragen. Reeds geruime tijd hebben wij, ook vanuit onze visie op onze rol in de samenleving, ervoor gekozen om daarover een vrij strikt standpunt in te nemen en daarover, zowel intern als extern, helder te communiceren.

Gezinszorg en aanvullende thuiszorg gaan uit van samenwerking en een intensieve relatie tussen de klant en de zorgverlener, waarbij het element van de competenties van de zorgverlener extra gevoelig ligt. Wij stellen in een cliëntenbrochure duidelijk dat elke vorm van discriminatie op basis van ras, geslacht, geaardheid of geloof – ook dat is een belangrijk element – beschouwd kan worden als grensoverschrijdend gedrag en aanleiding kan geven tot het stopzetten van de zorg- of hulpverlening.

Uiteraard moeten wij telkens ook de doelstelling van die zorgverlening in ogenschouw nemen. Dat moeten wij dus met de nodige omzichtigheid bekijken. Wij gaan ook aan huis bij cliënten met een psychiatrische problematiek. Niet elke uittaling van die aard betekent een onmiddellijke stopzetting van de zorgverlening.

Toen wij gestart zijn met een dienstenchequewerking, hebben wij onmiddellijk geoordeeld dat wij in dat geval toch in een andere context bezig zijn. Wij leveren dan namelijk een dienstverlening die minder essentieel en minder levensnoodzakelijk is voor de klant. Vandaar dat wij ook veel strikter zijn in onze bewoordingen inzake wat al dan niet kan op het vlak van discriminatie. In ons klantencontract hebben wij dan ook heel uitdrukkelijk opgenomen dat wij mensen selecteren op basis van hun competenties. De aspecten geslacht, geloof of etnische achtergrond vormen geen criterium, noch voor de aanwerving van medewerkers, noch voor hun inschakeling in de dienstverlening. Vandaar dat dit ook intern bij de klantendienst voor die divisie, die het eerste aanspreekpunt vormt voor zowel potentiële als bestaande klanten, heel strikt is doorgesproken. Wij hanteren duidelijke

01.03 Bart Vandamme: L'ASBL Familiehulp, dont je gère les ressources humaines, est apparue il y a 65 ans, sous la forme d'un service d'aide familiale et de soins à domicile. Aujourd'hui, le service de soins à domicile complémentaires emploie 2 300 personnes. En 2003, nous avons peu à peu complété ce service par une activité de titres-services. Entre-temps, cette dernière est devenue plus importante que le service de soins à domicile complémentaires.

Les collaborateurs de nos deux services travaillent dans l'environnement privé du client. Il s'agit d'un élément important au regard des questions discriminatoires posées par certains clients.

Nous savons depuis longtemps déjà que ces questions doivent être réglementées. Nous optons donc depuis un certain temps pour une attitude assez stricte et une communication interne et externe transparente. Dans le cadre de l'aide familiale et des soins à domicile complémentaires, nous partons du principe que la relation entre le client et le prestataire de soins est intensive. La question des compétences du prestataire de soins est extrêmement délicate. Toute forme de discrimination en matière de race, de sexe, d'orientation sexuelle ou de religion, est considérée comme un comportement transgressif qui peut conduire à l'interruption du service de soins. Nous ne devons cependant jamais perdre de vue l'objectif de la prestation de soins. En effet, nous nous rendons parfois chez des personnes atteintes de problèmes psychiatriques et toute réflexion de ce type ne provoque pas l'interruption immédiate de la prestation de soins.

Lorsque nous avons lancé nos activités de titres-services, nous avons immédiatement estimé qu'il s'agissait d'un contexte différent étant donné que ces services sont

richtlijnen om niet op dergelijke vragen in te gaan.

Een moeilijk punt ter zake is natuurlijk het aspect van de taalvaardigheid. De taalvaardigheid is cruciaal in onze zorgverlening in de gezinszorg en ook in de aanvullende thuiszorg. Wij stellen dat de zorgverlening eigenlijk gebeurt in het kader van de relatie met de cliënt. Om het cru of wat simplistisch te zeggen: in de gezinszorg en in de aanvullende thuiszorg gaan wij niet naar de cliënt als die niet aanwezig is. In de dienstenchequewerking verloopt dat anders, want de aanwezigheid of afwezigheid van de klant is daar van geen tel. Het gaat in dat geval immers om de opname van poetsopdrachten. Op het einde van de rit moet dat huis proper zijn of moet de strijk gebeurd zijn. Of de klant al dan niet aanwezig was terwijl die taken werden uitgevoerd, is van geen belang. De mate waarin de betrokken ingeschakelde medewerker ten opzichte van de klant ook taalvaardig en communicatief is, is dan ook veel minder belangrijk.

Daar maken wij een onderscheid.

Alle onze medewerkers zijn voldoende Nederlandskundig, om eenvoudige opdrachten en eenvoudige communicatie over de taken die zij verondersteld worden uit te voeren, op te nemen. Ook onze interne communicatie is daaraan deels aangepast. Wij werken immers onder andere met pictogrammenboekjes om de anderstalige medewerkers op weg te helpen, zodat zij voldoende met hun klant kunnen communiceren om een en ander op te nemen.

Ik probeer het verhaal kort te maken.

In ons klantencontract staat ook heel duidelijk vermeld dat wij er niet op ingaan. Wij waren dan ook verheugd vast te stellen dat de *mystery call* heeft bewezen dat onze interne politiek op dat vlak heeft gewerkt en dat de medewerkers van de klantendienst die de telefoon hebben opgenomen, de antwoorden hebben gegeven waarnaar wij streven.

Het is dus belangrijk om zowel in de communicatie aan de klant als in de interne communicatie heel duidelijk telkens opnieuw te herhalen wat het belang is van een correcte omgang met eventuele discriminerende verwachtingen. Het gaat immers niet om de intentie om te discrimineren op zich. Het gaat om het feit dat vragen worden gesteld die in wezen discriminerend zijn. Ik wil dat nog even herhalen.

Wij proberen daarop in te spelen, door in onze externe communicatie atypische beelden naar voren te brengen. Bijvoorbeeld, in het kader van de gezinszorg brengen wij een oudere man in beeld. Soms worden wij ook gevraagd mee te werken aan een televisiereportage. Wij proberen er daarbij steeds op te letten dat de stereotypen op dat vlak voor een deel worden doorbroken, teneinde aldus het beeld te geven dat op het vlak van geslacht, achtergrond en kleur niet enkel en alleen de stereotypen in aanmerking komen om de kwalitatieve zorg- en dienstverlening die men verwacht, te leveren.

De **voorzitter**: Mijnheer Vandamme, ik dank u voor uw uiteenzetting over de *best practice* bij Familiehulp.

moins vitaux pour le client. Nous utilisons dès lors des termes nettement plus stricts pour cette branche d'activités. Notre contrat avec le client stipule explicitement que nous sélectionnons le personnel sur la base des compétences. Les aspects liés au sexe, aux convictions religieuses ou à l'appartenance ethnique ne constituent nullement un critère, ni pour le recrutement de collaborateurs, ni pour leur affectation. Nous avons insisté très lourdement sur cet aspect en interne.

Les aptitudes linguistiques revêtent une importance capitale pour les services d'aide familiale et les services d'aide à domicile complémentaires. Dans le domaine des titres-services, en revanche, la présence du client n'est pas requise et il est dès lors nettement moins important que le collaborateur dispose de qualités linguistiques et communicatives avancées.

Tous nos collaborateurs connaissent suffisamment le néerlandais pour effectuer des missions simples et communiquer en termes simples à propos de leurs tâches. Pour cette raison, notre communication interne fonctionne notamment avec des brochures de pictogrammes.

Les *mystery calls* ont démontré que notre politique à l'égard des éventuelles attentes discriminatoires est efficace.

Dans le cadre de notre communication externe, nous mettons également en avant des représentations atypiques, pour briser partiellement les stéréotypes. Nous voulons insister sur l'idée que les soins et les services de qualité ne sont pas nécessairement fournis par les stéréotypes classiques que l'on attend.

Le **président**: La parole est à M. Denys, de la société Randstad.

Ik geef nu het woord aan de heer Jan Denys van Randstad.

01.04 Jan Denys: Mijnheer de voorzitter, ik dank u voor de uitnodiging voor deze commissie.

Ik heb een PowerPointpresentatie voorbereid om de belangrijkste punten naar voren te schuiven.

Ik wil toch even kort mijn achtergrond meegeven voor de mensen die mij niet kennen. Ik ben intussen een dertigtal jaar bezig met de studie van de arbeidsmarkt, gedeeltelijk in de academische wereld en sinds vijftien jaar in de privé, in de commerciële wereld. Ik volg dit thema dus al vele jaren met veel aandacht. Bovendien heb ik vijftien jaar ervaring in een privéonderneming die gedurende al die jaren zeer actief met antidiscriminatie bezig is geweest. Ik denk dus dat ik wat theorie en praktijk aan elkaar koppel. Ik wil graag een aantal dingen met u delen.

De heer De Witte is zijn uiteenzetting begonnen met een heel directe link, een link die zeer veel wordt gemaakt, die zeer representatief is voor het huidige debat over de achterstelling van de allochtone gemeenschap en discriminatie. Er is absoluut een link, daar ben ik het volledig mee eens. Alleen is die link niet zo eenduidig als wordt gesuggereerd. Ik wil geen intentieproces maken, wat zo zou kunnen overkomen. Ik maak het meteen duidelijk.

Waarom zijn allochtonen minder aan het werk in ons land, zoals ook vijftigplussers minder aan het werk zijn in dit land, zoals ook laaggeschoolden veel minder aan het werk zijn in dit land? Dan heeft dit absoluut ook met discriminatie te maken. Laat daarover absoluut geen discussie zijn. Maar het heeft ook met zeer veel andere zaken te maken. Laten we die toch maar even benoemen, want bij heel veel van deze zaken is het Parlement ook betrokken partij en hebt u ook een verantwoordelijkheid.

Eerst en vooral is er de slechte werking van de Belgische arbeidsmarkt. Ik ga er niet al te lang bij blijven stilstaan, ik geef straks nog even een slide die dat zal illustreren. De slechte werking van onze arbeidsmarkt benadeelt extra alle kwetsbare groepen, waaronder ook de allochtonen.

Wij hebben in dit land veel migratie, meer dan gemiddeld, zonder veel arbeidsmarktfinaliteit.

Wij kennen ook de problemen inzake opleiding, taalkennis en cultuur. Ik geef een klein voorbeeldje, want ik weet dat dit zeer veel weerzin oproept vanuit een bepaalde hoek.

Ik ga een heel persoonlijk anekdote vertellen over het cultureel aspect. Ook wij doen uiteraard een beroep op poetshulp. De laatste keer dat wij een nieuwe poetshulp wilden inhuren, hebben wij effectief een Marokkaanse poetshulp geweigerd. De reden was heel simpel. Het was de man van de betrokkene die bij ons thuis de sollicitatie wou komen doen en niet de betrokkene zelf. Wij hebben dat geweigerd. Wij zouden dit uiteraard ook voor een Belg weigeren. De man vond dat hij moest beslissen of zijn vrouw wel degelijk bij ons kon komen poetsen. Het is zijn recht om dat te vinden, maar wij zijn niet ingegaan op zijn vraag.

01.04 Jan Denys: Voici une trentaine d'années déjà que j'analyse le marché de l'emploi et, au cours des quinze dernières années, je l'ai fait au sein d'une entreprise privée qui s'est occupée activement de non-discrimination.

M. De Witte a parlé d'un lien très direct entre l'infériorisation de la communauté allochtone et la discrimination. Ce lien existe indéniablement mais il n'est pas aussi univoque qu'on l'a suggéré. Pourquoi, dans notre pays, les allochtones sont-ils moins nombreux à travailler, de même qu'on compte aussi moins d'actifs parmi les plus de 50 ans et les personnes faiblement scolarisées? Cette situation est absolument liée à la discrimination, mais aussi à de très nombreux autres éléments. Et le Parlement est concerné par un très grand nombre de ces éléments.

Le mauvais fonctionnement de notre marché du travail constitue un désavantage supplémentaire pour toutes les catégories vulnérables, dont les allochtones. Notre pays compte une forte proportion de personnes issues de l'immigration qui ne poursuivent aucun objectif sur le marché du travail et cette proportion est même supérieure à la moyenne. Nous connaissons également les problèmes qui se posent dans les domaines de la formation, des connaissances linguistiques et de la culture. Ce qui joue certainement aussi, c'est l'existence, côté immigrés, d'un réseau plus faible, plus unidirectionnel et plus homogène.

Il ressort des chiffres d'Eurostat que la Belgique occupe la pénultième place sur la liste fondée sur le critère du pourcentage de chômeurs qui retrouve du travail après un an de chômage. Le chiffre global est déjà faible, aussi n'est-il pas très étonnant que les

Wij hebben dit gemeld aan het dienstenchequebedrijf. Wij hebben daar trouwens nog enige discussie over gehad. Dit laatste om aan te geven dat er wel degelijk enige gevoeligheid bestaat ter zake. Gelukkig was het alternatief ook iemand met een allochtone achtergrond. Zij is bij ons begonnen en zij is een uitstekende poetshulp.

Wat zeker ook speelt, is een zwakker, eenzijdiger en homogener netwerk.

Last but not least, laat dit zeer duidelijk zijn, want ik bedoel dit niet als een relativering, maar wel om alles in kaart te brengen: het discriminatiegegeven dat ontegensprekelijk speelt. Wij komen dit in de driehoeksrelatie elke dag tegen.

Ik geef nog even heel kort weer waarom onze arbeidsmarkt zo slecht werkt. Dit zijn de cijfers over de doorstroom vanuit de werkloosheid naar werk na een periode van een jaar. Hoeveel procent van de werklozen is na een jaar aan het werk? Bekijk even de cijfers van Eurostat. Deze tabellen worden ter beschikking gesteld door de Hoge Raad voor Werkgelegenheid en toch is deze slide weinig gekend. Het is goed dat hij ook eens in het Parlement wordt getoond. Wij staan op de voorlaatste plaats, net vóór Griekenland. Wij gaan hier niet al te lang bij blijven stilstaan. U moet echter niet verbaasd zijn, want dit is het algemene cijfer. Als die algemene doorstroom al zo slecht is, is het weinig verbazend dat de zwakste groepen – allochtonen, maar ook vijftigplussers – nog veel meer problemen kennen.

De slechte werking van de arbeidsmarkt is heel belangrijk. Ik weet dat de regering heel wat elementen daaromtrent in haar regeerverklaring heeft opgenomen.

We hebben het hier uiteraard vooral over discriminatie inzake etniciteit. Het rapport van het Minderhedenforum is ook in dat kader opgesteld. Dit zijn natuurlijk de verschillende discriminaties. We hebben het genderprobleem, het etniciteitsprobleem, leeftijd en seksuele geaardheid. Die laatste is een beetje de klimmer in de ranking, want het is ook een ranking die ik hier geef: wat weegt op dit ogenblik maatschappelijk het zwaarste? Wie krijgt de meeste middelen achter zich? Wie komt het meeste in de pers? Dat is ontegensprekelijk gender, met de hele discussie van hoog tot laag. Dan komt etniciteit.

Leeftijd ligt duidelijk veel minder gevoelig qua probleem dan etniciteit en gender. Een maand geleden stond er een zeer groot artikel in *De Tijd*. Een groot bedrijf gaf aan volgend jaar tweehonderd jongeren te zullen aanwerven. Ik heb niemand daar een opmerking over horen maken. Ik zit ook op Twitter. Dit is een vrij discriminerende aanhef. Er was ook geen echte reden voor waarom het hier alleen jongeren betrof; het was niet in het kader van een stageverplichting of wat dan ook. Stel dat een bedrijf zegt: we gaan mannen of vrouwen aanwerven, het kot zou te klein zijn. Etniciteit, idem. Rond leeftijd kunnen we ongestraft zeer veel dingen doen.

Ik breng dat soms aan in discussies, ook bij collega's-politici. Vorige week heeft nog een vrij bekende politicus gezegd: dat weegt absoluut niet even zwaar. Ik durf hier beweren dat hij – het is een hij – een zeer

catégories les plus faibles – les allochtones mais également les plus de 50 ans – connaissent encore plus de difficultés.

Le thème principal abordé aujourd'hui est celui de la discrimination fondée sur l'origine ethnique. En matière de causes de discrimination, le classement actuel s'établit comme suit: sexe, origine ethnique, âge, orientation sexuelle et handicap. L'âge est un motif de discrimination nettement moins sensible que l'origine ethnique ou le sexe. Une grande entreprise a récemment annoncé son intention de recruter 200 *jeunes* l'année prochaine. Personne n'a bronché. Les discriminations associées à l'âge restent souvent impunies.

Je ne peux que qualifier de grave erreur de raisonnement les propos tenus la semaine dernière par un homme politique relativement connu qui déclarait que "cela n'avait aucune importance". Donner le sentiment de manier deux poids, deux mesures risque d'être très mal perçu par l'opinion publique. En guise de provocation, je dirais que la discrimination est probablement plus souvent théorique que concrète dans le fonctionnement du marché du travail classique.

Nos consultants ont notifié 229 cas à notre point de contact interne. Certains sont tout à fait clairs, d'autres donnent matière à discussion. Les chiffres montrent que l'ethnicité joue un rôle très important, mais que le genre et l'âge constituent également des éléments non négligeables.

J'ai demandé à nos collaborateurs d'estimer dans combien de cas on pouvait parler de demandes discriminatoires au sens large du terme, c'est-à-dire de demandes non limitées à l'ethnicité. Une demande sur cinq correspondait à cette description.

zwarte denkfout maakt. Als bij de publieke opinie duidelijk wordt dat hier, wat dat betreft, met verschillende maten en gewichten wordt gewerkt, dan vrees ik dat dit een negatief effect zal hebben. Ik geef mijn mening mee, u doet er uiteraard mee wat u wilt.

Uiteraard zijn er nog heel wat andere vormen van discriminatie. Soms zeg ik al provocerend, alweer niet relativerend, dat discriminatie wellicht zelfs meer regel is dan praktijk in de gewone werking van de arbeidsmarkt.

Welke discriminatie? Ik spreek nu even vanuit onze eigen praktijk. Wat ziet u op de slide? U ziet 229 cases die vanuit onze consulenten bij de persoon belanden die bij ons al vele jaren is aangesteld om onze mensen bij te staan in concrete cases van discriminatie. Soms zijn die heel duidelijk en kunnen onze mensen daar meestal zelf mee aan de slag, maar soms zijn er discussies.

Het gaat om 229 cases. Wij hebben ze opgesplitst, om na te gaan waar die discriminatie vandaan komt. U ziet de cijfers en merkt dat etniciteit een heel belangrijke factor is. In het geheel is ze maar een van de factoren. Gender en leeftijd zijn ook belangrijke factoren. Het gaat dus niet alleen om etniciteit. Na confrontatie met de praktijk blijkt het om heel veel verschillende zaken te gaan. Onderschat dus niet wat het betekent, ook in driehoeksrelaties.

Hoeveel discriminatie is er? Ik heb zelf ook eens de oefening gemaakt. Ik heb aan onze mensen, afgaande op hun buikgevoel, gevraagd procentueel te schatten hoeveel discriminerende vragen er zijn, all-in, dus niet alleen voor etniciteit maar voor alle criteria. Ik heb gewoon het principe van *the wisdom of the crowd* toegepast. Ik heb alle percentages opgeteld. Het blijft echter lastig een en ander te meten. De cijfers zijn heel uiteenlopend. Dit is echter het cijfer: wij komen voor de gemiddelde consulente bij ons op het heel voorlopige cijfer uit dat een op vijf van alle aanvragen een discriminerende achtergrond heeft. Aldus wil ik een en ander even schetsen.

Het rapport van het Minderhedenforum heeft duidelijk een soort momentum gecreëerd om met *mystery calling* te beginnen. Wij doen zelf aan *mystery calling*. De sector doet dat ook. Voor ons is *mystery calling* een heel goed instrument om intern mee aan de slag te gaan. Er zijn duidelijk ook argumenten pro, om eventueel aan *mystery calling* voor de overheid te doen. Ik heb mij tijdens het weekend over de problematiek gebogen.

Ik zie twee grote voordelen.

In elk geval geeft de volksvertegenwoordiging het signaal dat de kwestie au sérieux wordt genomen. Wij laten de zaak niet passeren. Het is een *big problem*. Wij gaan actie ondernemen.

Ik sluit ook niet uit dat het preventief werkt, doordat de mensen merken dat de overheid controleert. Er ontstaat deels repressie. Ik ben echter niet iemand die van mening is dat repressie niet hoeft.

Ik wil echter duidelijk zijn: het is naar mijn oordeel een slecht idee dat de overheid zelf aan *mystery calling* doet. Ik zou mezelf tegenspreken, mocht ik er geen voorstander van zijn dat de betrokkenen het doen.

Le rapport établi par le Forum des minorités a clairement incité les responsables à faire réaliser des appels mystère. Il s'agit d'un excellent instrument qui est également utilisé en interne par le secteur. Théoriquement, il offre deux grands avantages au secteur public: les représentants des citoyens montrent qu'ils prennent le sujet au sérieux et il s'y rattache un aspect répressif.

La pratique du *mystery calling* par les pouvoirs publics ne me semble pourtant pas une bonne idée.

Tout d'abord parce que l'autorité morale (et non légale évidemment) des pouvoirs publics dans ce dossier me pose problème, étant donné la faiblesse des chiffres pertinents du secteur public en matière d'emploi, situation qui m'était en fait déjà connue avant que le Minderhedencentrum ne publie son rapport.

Par ailleurs, le nombre de plaintes déposées en ce qui concerne le secteur public est à peu près équivalent à celui concernant le secteur privé.

Eerst en vooral heb ik problemen met de morele autoriteit van de overheid in het dossier.

Ik weet dat dit confronterend is, maar ik vind dat de overheid wat dit betreft... De heer De Witte heeft het daarnet gezegd: het is niet omdat er een centrum is opgericht, dat zeer goed werk verricht, dat de overheid voor de rest vrijgesteld is. Ik vind het bilan van de overheid pover.

Kijk naar de cijfers inzake tewerkstelling in de publieke overheid. Kijk hoe verbaasd men is over de cijfers van het Minderhedenforum. Ik was helemaal niet verbaasd. Ik heb meer dan eens geschreven dat het probleem zeker niet alleen bij ons voorkomt. Alleen werd daar toen niet naar geluisterd. Ik ben het Minderhedencentrum dan ook zeer dankbaar. Ik durf te zeggen dat het een godsgeschenk is dat dit rapport naar buiten gekomen is. Nu kan immers niet meer worden gezegd dat dit een probleem van één specifieke groep is.

Nochtans, wij wisten het. Kijk naar de klachten bij het centrum. Daar worden niet alleen klachten ingediend over de uitzendsector.

Mijnheer De Witte, u hebt het zelf gezegd. Ook over de publieke instanties zijn er klachten. Ik meen zelfs dat het aantal ingediende klachten ongeveer gelijk is.

01.05 Jozef De Witte: Ik heb daarnet gezegd dat (...)

01.06 Jan Denys: Als wij de vergelijking maken, is het toch ongeveer fiftyfifty tussen publieke bemiddeling en private bemiddeling.

Kortom, ik heb een probleem met de morele autoriteit van de overheid in dezen. Het is een moreel probleem, geen wettelijk. De wetgevende macht ligt uiteraard bij het Parlement.

Het is een driehoeksrelatie. Wat *mystery calling* betreft, dragen alle betrokken personen een verantwoordelijkheid. Dit betekent dat bij *mystery calling* de dader, diegene van wie de vraag uitgaat, buiten schot blijft. Wie erop reageert, de mededader, draagt, in juridische termen, schuld. De mededader kan de handen niet in onschuld wassen, maar de dader blijft buiten schot.

Ik zal niet op alle argumenten ingaan, maar ik wil wel even zeggen dat de *mystery caller* in dit geval een blank gezin was dat de vraag stelde. Er zijn uiteraard ook niet-blanke gezinnen met identieke vragen. Wij hebben ook moslimklanten, die gelijkaardige vragen stellen. Welke aanpak volgen wij dan?

Dat is niet zo eenvoudig. Dat komt ook ter sprake bij de volgende vraag, die naar een *accommodement raisonnable*. In de praktijk gaan wij soms in op vragen van mensen met een moslimachtergrond. Het gebeurt bijvoorbeeld in de medische sector dat vrouwen met een moslimachtergrond niet behandeld worden door mannen maar door vrouwen. Is dit een inbreuk op de antidiscriminatiwet? De term komt uit Canada: *accommodement raisonnable*. Als wij dat principe hier toepassen...

Voor alle duidelijkheid, mijnheer De Witte, ik weet het ook niet. Dit is

01.06 Jan Denys: Dans le cadre du *mystery calling*, alors que la responsabilité est partagée entre toutes les parties intervenantes, la partie dont émane la demande discriminatoire demeure hors d'atteinte, tandis que celle qui y réagit est juridiquement coupable.

Et n'oublions pas non plus qu'une demande pourrait également émaner de familles issues de minorités, de la communauté musulmane par exemple. Quelle approche suivre alors?

En outre, le principe de l'"accommodement raisonnable" entre également parfois en ligne de compte, comme par exemple dans le cas d'une femme de confession musulmane qui demande à être auscultée par une femme médecin.

Quand ce principe doit-il être appliqué et quand ne doit-il pas l'être?

een issue: waar passen wij het toe?

01.07 Jozef De Witte: Het bestaat niet in België.

01.08 Jan Denys: Wij hebben het in de medische sector wel toegepast. Gaan wij het daar wel toepassen en dan bijvoorbeeld de bejaarde Belg, Vlaming...

Daarnet is het woord al gevallen. In het geval van een tachtigjarige, alleen Nederlandskundig, soms zelfs alleen dialectkundig, die zegt graag een poetsvrouw te willen met wie hij of zij ook kan babbelen, lijkt mij de *accommodement raisonnable* ook van toepassing. Dat is gemakkelijk te omzeilen. De slimmerds zullen dit omzeilen. De slimmerds die geen poetsvrouwen in dienst hebben met een etnische achtergrond maar wel al die vragen prima beantwoorden, zijn in dit systeem gevrijwaard, terwijl bedrijven die misschien 30 of 40 % allochtone poetsvrouwen in dienst hebben... Wij hebben er een kleine 30 %. Iemand die verkeerd antwoordt — nogmaals, eigen schuld — hangt wel in dit systeem, want met het percentage van personen dat men in dienst heeft, wordt hier geen rekening gehouden. Daar heb ik een probleem mee.

Dan kom ik tot een belangrijk punt, waaraan zeer gemakkelijk wordt voorbijgegaan. Het zal wel kunnen. Ja, ik denk dat het mogelijk is, maar ik heb in elk geval, bij al mijn buitenlandse contacten — ik heb veertig landen bevraagd — geen voorbeeld gevonden van een overheid... Dat is geen bewijs, ik heb ze nog niet alle 190 bevraagd en ik heb misschien ook iets over het hoofd gezien. In elk geval, ik heb een aantal dagen heel intensief gezocht en ik ken geen voorbeelden van *mystery calling* door de overheid inzake discriminatie. Ik denk niet dat wij kunnen zeggen dat wij op discriminatiegebied vooruitlopen. De heer De Witte heeft daarnet gezegd dat wij ver achterlopen. Ik weet niet of dat klopt, wel op het gebied van participatie op de arbeidsmarkt, maar of dat dan meteen betekent dat het discriminatiegegeven het ergste is, dat lijkt mij iets te kort door de bocht. In elk geval, ik heb geen voorbeelden gevonden van landen die dit toepassen. Dat zou ons toch minstens even moeten doen nadenken over de vraag of wij hier wel op de goede weg zijn.

Ten slotte, ik heb nog huiswerk gemaakt en ik heb met zeer veel arbeidsadvocaten gesproken. Zij zeggen dat zij er uiteraard wel beter van zullen worden. Mijn stelling is dat u zich wel op juridisch drijfzand begeeft. Ik ben geen juridisch deskundige en anderen kunnen dat beter uitleggen. Ik denk dat u veel energie gaat spenderen met weinig resultaat. Ik voorspel nu in de openbaarheid — ik wil heel graag mijn ongelijk bekennen binnen vijf jaar — dat als u dit invoert, het zal falen. Het zal weinig effect hebben.

Wat kunnen wij dan wel doen? Want ik wil hier niet de indruk wekken dat ik alles onder de mat wil vegen. Wij kunnen veel beter onze schaarse overheidsmiddelen inzetten op andere zaken, maar dan moet iedereen zijn verantwoordelijkheid nemen, ook partijen die tot op heden hebben gedaan alsof het hen niet interesseert.

Wij kunnen werken via data-analyse, datamining. Big data is a big issue. Ook de overheid kan big data gebruiken. Gebruik die dan! Men

01.07 Jozef De Witte: Ce principe n'existe pas en Belgique.

01.08 Jan Denys: Ma question est de savoir si ce principe est d'application dans l'exemple que je viens de citer mais ne le serait pas dans le cas, par exemple, d'une personne âgée unilingue flamande qui apprécierait de converser avec sa femme de ménage. Ceux qui sont malins assez pour fournir une réponse adéquate à une demande discriminatoire échapperont aux sanctions tandis que, par exemple, une entreprise qui emploie déjà 40 % d'allochtones s'exposerait à des problèmes en cas de mauvaise réponse.

J'ai moi-même déjà sondé 40 pays et je n'ai encore jamais eu vent de cas de *mystery calling* pratiqué par les autorités en vue de déceler des pratiques discriminatoires. Nous affichons un piètre score en matière de discrimination sur le marché du travail, mais attribuer principalement ce score à de la discrimination pure et dure me semble un peu précipité. Dans tous les cas, notre approche mérite pour le moins une réflexion critique.

Je me suis également entretenu avec des avocats du travail, qui ont évidemment des intérêts personnels dans cette affaire, mais nous nous engageons selon moi sur un terrain juridique glissant et toute cette énergie risque de fournir fort peu de résultats. Les maigres ressources publiques pourraient être utilisées bien plus efficacement dans d'autres domaines, à condition que toutes les parties concernées prennent effectivement leurs responsabilités. Ainsi, l'État pourrait obtenir un bon aperçu des entreprises "blanches" grâce au *datamining*, afin que l'inspection puisse se rendre sur place pour connaître les explications qui se cachent derrière ces chiffres.

kan via big data de witte bedrijven detecteren, niet voor honderd procent maar men kan de *moule*, waarvan er toch een zeker vermoeden bestaat, detecteren. Dat is geen beschuldiging, men kan de inspectie machtigen om, in plaats van te telefoneren naar consultants, naar die bedrijven te stappen en een onderzoek te starten, want achter de cijfers zit steeds een verhaal. Laat de inspectie maar in gesprek gaan met de bedrijven.

Via benchmarks kan men dan tot intelligente streefcijfers komen, ik verklaar mij nader.

Als een bedrijf zegt dat het geen allochtonen in dienst heeft, of veel minder dan in vergelijkbare bedrijven in dezelfde sector en regio, dan kan de inspectie wijzen op collega's-bedrijven die daar wel in slagen.

Hoe zou dit komen? Misschien kan er worden overlegd? Op die manier kan men intelligente streefcijfers opleggen. Wat dat betreft, geloof ik in intelligente streefcijfers. Ik meen dat het anders ook zeer moeilijk zou zijn om streefcijfers op te leggen. Men kan zich op dat moment niet meer verstoppert, want het personeelsbestand is het personeelsbestand. Men kan daar niet in foefelen. In het selectiegedrag kan men altijd foefelen. Daarop kan men nooit helemaal de vinger leggen. Niet zo in het personeelsbestand.

Laat de vakbonden dan ook maar een rol spelen. Hoeveel vakbonden zouden de voorbije vijftien jaar op de ondernemingsraad, in die witte bedrijven, dit probleem hebben aangekaart? Zij kunnen vragen wat het issue is. Zij kunnen vragen waarom daar geen Marokkanen binnenkomen? Wij hebben daarvoor geen wet nodig. Ik zeg dit omdat wij er niet zullen komen als wij niet allemaal samenwerken. Wij hebben vijftien jaar aan een stuk het probleem gekend dat wij het alleen niet konden oplossen. Als wij allemaal samenwerken, kunnen wij wel veel doen volgens mij.

Uiteraard is een actieve opvolging nodig. Het kan niet gaan over vrijheid blijheid. Ik vind dat de sociale partners daarin hun rol mogen spelen. Ik heb daarnet de vakbonden genoemd, maar ook de werkgeversfederaties van de sectoren van de bevroagde bedrijven moeten mee in het bad. Als niet iedereen meegaat in het bad, zal het niet werken. U zult misschien scoren, maar het gaat geen resultaat opleveren. Bij gebrek aan medewerking of manifeste onwil mag op het einde van de rit de stok worden gehanteerd. Ik heb niets tegen de stok.

Wij voeren niet alleen in België, maar ook in Frankrijk al lang een antidiscriminatiebeleid. Humor is een manier om er iets aan te doen. Op de slide ziet u een cartoon van onze Franse collega's, waarmee ik wil afsluiten.

Ik dank u voor uw aandacht.

De **voorzitter**: Dank u, mijnheer Denys.

Je passe maintenant la parole à Mme Myriam Gérard, du syndicat CSC de Bruxelles.

01.09 Myriam Gérard: Monsieur le président, mesdames et messieurs les parlementaires, geachte parlementsleden, la CSC se

Le *benchmarking* permet d'obtenir des objectifs chiffrés intelligents, puisque l'inspection pourrait dès lors souligner, par exemple, que des collègues du même secteur ont bien recruté un certain nombre d'allochtones. Sans références de ce type, il est malaisé d'imposer des objectifs chiffrés. À partir du moment où ces références existent, on peut difficilement opposer des arguments contraires puisque les chiffres relatifs aux effectifs ne se prêtent pas aux manipulations. De plus, les syndicats et les fédérations professionnelles peuvent aussi jouer un rôle en la matière.

Nous ne parviendrons à des solutions concrètes que si toutes les parties concernées sont disposées à coopérer. En l'absence de coopération ou en cas de mauvaise foi manifeste, il sera toujours possible – pourquoi pas? – de recourir aux moyens de pression.

De **voorzitter**: Mevrouw Gérard van het ACV heeft het woord.

01.09 Myriam Gérard: Het ACV is verheugd dat het werd uitge-

réjouit énormément de l'initiative qu'a prise le président de cette commission et je le remercie de nous y avoir invités. Je pense que je viens juste à propos après l'intervention de M. Denys parce qu'effectivement, nous ne sortirons pas de cette situation très grave sans assumer chacun une part de responsabilité. Mais avant d'y aller et de faire des propositions sur lesquelles nous pouvons faire des avancées car les syndicats y assument une part de responsabilité, et avant de négocier avec les employeurs, j'ai une autre considération plus générale à partager avec vous.

En fait, en ouvrant les travaux sur les discriminations, surtout d'origine ethnique, à propos notamment des incidents qui se sont passés autour des titres-services, révélés par l'étude du Minderhedenforum, nous ouvrons une boîte de Pandore, qui est celle de l'ensemble des discriminations. J'ai bien compris que tel était l'objectif des travaux de cette commission.

Sans vouloir faire de lyrisme un peu facile, je pense qu'en fait, vous vous attaquez à quelque chose de considérable, qui est la forme contemporaine de la question sociale, à travers la question des discriminations. Vous êtes partis de ce qui passe dans le secteur des titres-services. Ceci concerne en fait indirectement le travail domestique. La presse commence également à s'intéresser, derrière les titres-services, à ce qui se passe dans les ambassades et ailleurs, autour du travail domestique.

Cela nous amène aussi à la position particulièrement fragile des femmes, qui sont davantage concernées par ces questions; plusieurs orateurs l'ont évoqué ici. Cela concerne aussi les plus fragilisés que sont les sans-papiers.

Donc, vous ouvrez ici un énorme travail, ce dont je me réjouis, même si je m'exprime aujourd'hui devant une assemblée peu fournie, mais elle est de choix. Et j'espère que tous les parlementaires ici présents se rendent compte de l'ampleur de la tâche et de votre responsabilité.

C'est cette même assemblée qui, à la fin du XIX^e siècle avait ouvert des débats sur la question sociale. Et je crois que cette commission a une responsabilité particulière à assumer à ce propos.

J'en viens maintenant à des considérations plus pragmatiques, moins globales.

En premier lieu, je confirme que des plaintes concernant des discriminations sur le travail lié aux titres-services existent également à Bruxelles. Ce n'est pas un problème qu'en Flandre. Je n'ai pas eu le temps de prendre contact avec mes collègues en Wallonie, mais je présume que cela existe dans l'ensemble du pays.

Je voulais également évoquer le contexte très particulier dans lequel le débat que vous initiez ici se fait. Nous sommes peu de temps après les événements qui se sont déroulés le 7 janvier dernier: l'attentat Charlie. Pourquoi évoquer ce fait? Parce que j'étais l'une des organisatrices de la marche à Bruxelles le 11 janvier. Nous avions tous à ce moment là des bannières, non pas "Je suis Charlie", mais "Ensemble contre la haine", "*Samen tegen haat*", et "*Freedom of speech*". La raison pour laquelle nous avons choisi ces slogans, nous y avons bien réfléchi.

nodigd.

Met het aansnijden van het onderwerp discriminatie opent men ook de doos van Pandora. U waagt zich namelijk aan de hedendaagse vorm van het sociale vraagstuk. U vertrok van de sector van de dienstencheques, die deels betrekking heeft op de tewerkstelling van dienstboden. Zo komen we bij de kwetsbare positie van vrouwen – die meer dan mannen met die problematiek te maken hebben – en van mensen zonder papieren.

Ik hoop dat de hier aanwezige parlementsleden zich realiseren hoe uitgebreid hun opdracht is en hoe groot hun verantwoordelijkheid.

Ik bevestig dat er in Brussel klachten wegens discriminatie in de dienstenchequesector ingediend werden. Het is niet enkel een Vlaams probleem en ik veronderstel dat dit ook in Wallonië gebeurt.

Naar aanleiding van de steunbetoging voor *Charlie Hebdo* op 11 januari werd het debat al snel toegespitst op de lage aanwezigheid van 'zichtbare moslims' en op de jongeren die sympathie koesteren voor het jihadisme en aan drie profielen beantwoorden.

Er zijn de goede leerlingen, vol plannen, hoop, ambitie of idealisme, die beseffen dat ze hier niet hogerop de maatschappelijke ladder geraken en hun leven elders zin willen geven.

De sociaal-economische monitoring die wordt uitgevoerd door de FOD Werkgelegenheid en het Centrum voor Gelijkheid van Kansen is een prachtig instrument dat we verder moeten ontwikkelen. De publieke sector zou hier een voorbeeldfunctie moeten vervullen en een voortrekkersrol moeten spelen. De Vlaamse overheid heeft een monitoringtool voor haar

La presse s'est, heureusement, peu intéressée aux organisateurs. Tel n'était pas l'objet! L'important, c'est que plus de 20 000 personnes se sont, en très peu de temps, mobilisées et se sont retrouvées derrière ces slogans. Mais je peux vous citer que, derrière les organisateurs, se trouvaient Henri Goldman de l'Union des progressistes juifs de Belgique, Farida Tahar de l'ASBL TETE (Toutes égales au Travail et à l'École), Vincent Cornil du MRAX et François Ryckmans, journaliste et président de l'Union des journalistes francophones.

Pourquoi évoquer ce fait? Parce que très vite dans les médias, le débat s'est fait en France sur la question de l'absence des jeunes de banlieues lors de l'immense manifestation qui s'est déroulée à Paris. Pourquoi en Belgique, les musulmans visibles étaient-ils si peu présents, alors que nous étions plus de 20 000 à Bruxelles? Ensuite est survenu le débat sur la question des jeunes attirés par le jihadisme et qui avait déjà été initiée en 2014.

À côté des rumeurs les plus fantaisistes qui circulent via internet et les réseaux sociaux, des études sérieuses ont été menées. Que montrent ces études? Que parmi les jeunes attirés par le jihadisme, dans l'un des trois profils identifiés, il y a de bons élèves, pleins de projets et d'espoirs, qui ont de l'ambition personnelle ou de l'idéalisme et qui se rendent vite compte que soit l'ascenseur social est bloqué, soit que le sens de la vie dans notre société leur échappe. Bruxelles est un laboratoire particulièrement intéressant sur ces éléments. J'y reviendrai, puisque mes fonctions syndicales sont essentiellement ancrées dans la région bruxelloise.

En deuxième lieu, nous avons fait référence à l'outil extraordinaire dont nous disposons et qui va s'améliorer et développer d'autres champs, à savoir le monitoring socio-économique réalisé par le SPF Emploi et le Centre pour l'Égalité des Chances. C'est un instrument fantastique que nous allons devoir développer. Je ne dois pas le rappeler, nous sommes un des pires élèves européens. Il y va aussi de notre fierté. M. Denys avait tout à fait raison de dire: "We hebben een heel slechte arbeidsmarkt. Dat moet veranderen". U hebt daarin helemaal gelijk!

À propos de ce monitoring socio-économique du SPF Emploi, j'en viens d'emblée à une proposition, il faudrait que le secteur public montre l'exemple et soit pionnier ce, à tous les niveaux de pouvoir. Je voudrais saluer au passage le travail réalisé par les autorités en Flandre, qui se sont dotées d'un outil de monitoring de leur fonction publique.

Cela n'existe pas encore à Bruxelles. À ma connaissance, cela n'existe pas encore en Wallonie. Il y a un très bon monitoring réalisé sur la question du *gender* à Bruxelles mais pas encore sur la question de l'origine ethnique.

Nous pouvons donc nous appuyer sur les travaux réalisés dans le Nord du pays. Je ne sais pas, par contre, quel usage politique est fait de ces données. Je vais m'y intéresser. En tout cas, je trouve ce terrain d'investigation tout à fait intéressant.

Il nous faut donner un coup d'arrêt à ce mauvais fonctionnement du marché du travail. Nous avons une responsabilité historique pour faire

openbaar ambt op poten gezet.

In Brussel wordt de genderproblematiek goed gemonitord, maar voor de problematiek van de etnische herkomst is dat nog niet het geval. We kunnen ons baseren op initiatieven die in het Noorden van het land al werden genomen.

De federale overheid, de Gewesten en zelfs de Gemeenschappen moeten een einde maken aan de slechte werking van de arbeidsmarkt. De sociale gesprekspartners moeten hun rol vervullen.

Ik zal vijf concrete denkpistes aanreiken.

Volgens een studie van de Economische en Sociale Raad was Brussel in het derde kwartaal van 2013 goed voor 30 procent van het aanbod aan studentenjobs, terwijl slechts 7 procent van de jobstudenten in Brussel gedomicilieerd was, tegen 63 procent in Vlaanderen en 27 procent in Wallonië. Die ondervertegenwoordiging mag niet worden toegeschreven aan een laag opleidingsniveau. De meeste grote bedrijven en administraties (zoals Belgacom of bpost) reserveren de studentenjobs voor de kinderen van personeels- en directieleden.

Het werkloosheidscijfer in het Brussels Gewest is extreem hoog.

Studentenjobs, die men niet te pakken krijgt wanneer men werkloze ouders heeft en wanneer men uit een overwegend gekleurde wijk afkomstig is, spelen een belangrijke rol in het professionele parcours. Dat is ook de reden waarom bedrijven die jobs niet zomaar openstellen! Het Gelijkekansencentrum bevestigt dat dat soort discriminatie bestaat.

De werkgevers en de vakbondsafgevaardigden van grote bedrijven die deelnamen aan onze rondetafel van 5 januari waren het

changer les choses, que ce soient les autorités fédérales, régionales, voire communautaires dans certains cas. Les interlocuteurs sociaux doivent assumer leur rôle.

Je vais énumérer cinq propositions, cinq pistes concrètes.

La première a trait à quelque chose qui a l'air tout à fait anodin, qui a l'air d'être un tout petit machin de rien du tout. C'est un travail que nous avons réalisé au Conseil économique et social sur les travailleurs sous contrat étudiant et sur les conditions d'accès au travail étudiant. M. Denys avait évoqué la question des réseaux parmi l'un des éléments problématiques. C'est bien à cela que nous nous attaquons à travers ce projet concret.

Monsieur le président, ai-je le temps d'énumérer quelques chiffres? (Oui)

Les contrats étudiants connaissent un succès croissant. Je ne parle pas ici du débat sur les statuts, qui est un tout autre débat. Ici, le débat porte sur l'accès à cette première expérience professionnelle. Alors que Bruxelles concentre 30 % de l'offre de jobs étudiants au troisième trimestre 2013, seuls 7 % des étudiants jobistes sont domiciliés à Bruxelles contre 63 % en Flandre – je parle des chiffres globaux – et 27 % en Wallonie. Or les jeunes domiciliés à Bruxelles comptent pour 10,4 % des jeunes entre 20 et 25 ans.

Cette sous-représentation des jeunes n'est pas à chercher dans leur faible qualification ou leur faible scolarisation. Trop souvent, c'est cela qu'on met en avant sur Bruxelles. C'est une erreur totale! Chaque année, grosso modo, 46 % des jeunes qui arrivent sur le marché du travail sont dotés de diplômes de l'enseignement supérieur, voire universitaire. Cette donnée est constamment sous-estimée parce qu'on se polarise uniquement sur les chiffres du chômage et de l'importance des faibles qualifications dans le chômage.

Nous nous sommes alors intéressés aux pratiques dans les entreprises. Nous avons un accord avec les employeurs; nous avons un accord avec les deux autres syndicats présents au Conseil économique et social. Nous nous sommes attaqués aux pratiques dans les grandes entreprises et les administrations parce qu'elles sont un vivier d'emplois important et aussi, ce qui nous gêne très fort syndicalement, ce sont aussi les entreprises les mieux organisées syndicalement. Que se passe-t-il? La plupart de ces entreprises réservent ces emplois aux enfants du personnel et aux enfants de la direction. Je peux vous citer des exemples d'entreprises qui n'hésitent même pas à le mettre sur leur site. C'est le cas par exemple de Belgacom, de La Poste. Allez voir sur leur site mais peut-être l'ont-ils changé depuis qu'on a publié un communiqué de presse sur cette question l'année dernière.

Quel est le lien avec les discriminations?

Vous savez que le taux de chômage en Région bruxelloise est extrêmement élevé.

Si vos parents ont le malheur d'être au chômage, vous n'aurez bien sûr jamais aucune chance d'accéder à un job d'étudiant, en tout cas pas dans les grandes entreprises ou les grandes administrations, là

erover eens dat daarin verandering moet komen.

We stellen voor diplomatisch te werk te gaan. Er moet geschaafd worden aan de bedrijfscultuur en er moet een duidelijk politiek discours worden gehouden met betrekking tot die praktijken, die in mijn ogen feodaal zijn.

Geleidelijk zouden er dan collectieve arbeidsovereenkomsten moeten worden gesloten waarin, bijvoorbeeld, staat dat het aantal studentenjobs dat opengesteld wordt buiten het bedrijf jaarlijks met x procent wordt opgetrokken, in het bijzonder ten voordelen van kinderen van werklozen. Indien zulks na 3 à 5 jaar niet mogelijk blijkt, is het aan de wetgever om het heft in handen te nemen, zoals ook in Frankrijk gebeurde.

Een tweede denkspoor bestaat erin de sociaal-economische monitoring uit te breiden tot de sectoren die zich lenen tot meetbare actieplannen. We willen voorts dat jongeren met diploma's op zak toegang krijgen tot jobs met hoge toegevoegde waarde, wat in Brussel vaak niet het geval is.

Ten derde willen we een debat lanceren over de methode die gebruikt wordt om misbruiken op te sporen, het zogenaamde testen, dat om bewijskrachtig te zijn aan het Centrum voor gelijkheid van kansen toevertrouwd zou moeten worden. Het debat over het anonieme cv zou moeten worden heropend.

Ten vierde zou men de mogelijke indirecte discriminerende gevolgen van regeringsbeslissingen moeten evalueren. Het zou nuttig zijn dat er op federaal vlak een strategie ten aanzien van jongeren zonder diploma zou worden uitgezet. Om het alternerend leren, dat momenteel beperkt is tot de studenten, te faciliteren zou het toepassingsgebied van de regels van de RVA moeten worden

où il y a un encadrement supposé les accueillir correctement.

Si vous zoomez encore plus et si vous allez dans certains quartiers de Bruxelles où le taux de chômage avoisine les 70 % et où la concentration de familles d'origine immigrée est phénoménale, ma démonstration est faite: ce genre de pratiques ne donne aucune chance à ces jeunes. Il s'agit de discrimination indirecte. Nous avons consulté le Centre pour l'égalité des chances à ce sujet et il estime qu'il y a matière à aborder les choses aussi en termes de discrimination indirecte.

Or, des études ont démontré que ces jobs d'étudiant jouent un rôle considérable dans le parcours professionnel et les chances d'accéder à un parcours professionnel convenable. C'est bien pour cela que l'on se les réserve entre soi, au sein de l'entreprise, parce que l'on sait que c'est important.

Nous avons organisé une table ronde avec des employeurs et des délégués syndicaux de grandes entreprises le 5 janvier dernier. Vous pouvez consulter le site du Conseil économique et social. Les esprits sont mûrs aujourd'hui; je pense que si nous avions organisé une même table ronde il y a cinq ans, nous n'aurions pas eu de succès. Or ici, la discussion a été très facile, tant du côté patronal que du côté des délégués syndicaux. Tout le monde a estimé qu'il s'agissait d'un problème et qu'il fallait changer les choses.

Notre proposition est d'agir de manière diplomatique. Les travailleurs considèrent leurs droits comme acquis. Il faut y aller de manière intelligente. Il y a d'abord un climat culturel à travailler et à nourrir; un discours politique clair aussi à tenir sur ces pratiques, que moi j'estime être des pratiques féodales. Progressivement, nous devons conclure des conventions collectives qui précisent par exemple - c'est une piste - que chaque année, nous augmentons de x % le nombre de jobs étudiants que nous ouvrons à l'extérieur et en particulier à des enfants dont les parents sont au chômage. C'est une possibilité parmi d'autres.

Si l'on n'y arrive pas, par exemple si dans trois ou cinq ans, rien n'a bougé à ce niveau-là, il appartiendra au législateur de décider de prendre les choses en mains. La France l'a fait. C'est une piste que je vous sou mets, messieurs et mesdames les parlementaires, monsieur le président.

Deuxième piste, ce sera plus rapide. Étendre le monitoring socio-économique aux secteurs sur base desquels on peut faire des plans d'action mesurables. C'est une piste évoquée par M. Denys également, et faire une comparaison entre les secteurs à haute valeur ajoutée et à faible valeur ajoutée. Nous voulons aussi que des jobs à haute valeur ajoutée soient accessibles aux jeunes dotés de diplômes et ayant fait tout le parcours scolaire correctement, pour ne pas retrouver ces jeunes comme chauffeurs de taxi, ce qui est courant aussi à Bruxelles.

Troisième chose: sur le dispositif de détection d'abus, M. Denys avait l'air très critique vis-à-vis de la fonction de *testing*. Nous aimerions bien qu'un débat s'ouvre à ce propos-là. Nous ne nous sommes pas prononcés clairement à la CSC sur l'opportunité des testings. Nous pensons en tout cas que, si nous voulons que cela serve de preuve

uitgebreid tot nieuwe werklozen en mensen die uit de werkloosheid dreigen te worden uitgesloten.

Een tweede denkspoor is dat indien de federale overheid nog werkgelegenheidsbevorderende maatregelen kan nemen, ze die misschien volledig kan toespitsen op werkloze jongeren die als gevolg van de nieuwe regelgeving hun recht op werklozensteun dreigen te verliezen.

Zou daarnaast de jongerengarantie, die met Europese middelen gefinancierd wordt, naast preventief, zoals thans het geval is, ook niet curatief gebruikt kunnen worden?

Een derde denkspoor behelst dat de federale regering een deel van de middelen die bestemd zijn voor jongerenprojecten zou bestemmen voor acties die gericht zijn op jongeren van vreemde origine die geen recht hebben op een inschakelingsuitkering.

Tot slot dient er bij de selectie meer gekeken te worden naar de capaciteiten en niet alleen naar de diploma's. Idealiter zou iedereen in België natuurlijk minstens tweetalig moeten zijn, zeker in Brussel. De meeste schoolverlaters uit het Franstalige beroepsonderwijs hebben echter al jaren geen lessen Nederlands meer gehad.

Wat kunnen we doen om jongeren die niet tweetalig zijn toch een kans te geven op de arbeidsmarkt? In de tijd dat er nog minder werkloosheid was, werd men aangenomen en leerde men de taal al doende. Ik plaats vraagtekens bij de relevantie van de taaleisen die gesteld worden om in bepaalde functies te kunnen beginnen.

Bij gebrek aan collectieve arbeids-overeenkomsten, die van cruciaal belang zijn, zullen er nieuwe wetten moeten worden uitgevaardigd en zal er een politiek akkoord

au tribunal, le Centre pour l'Égalité des chances serait probablement l'institution la mieux placée, vu son indépendance, pour assurer ces testings. Il faut que notre magnifique appareil législatif puisse être opérant.

Autre chose est l'efficacité des CV anonymes. Des expériences ont été menées, mais pas toujours dans de bonnes conditions. Cela vaut la peine de rouvrir une discussion sur le sujet.

Quatrième piste: mesurer les conséquences de toutes les décisions gouvernementales qui ont des effets indirects de discrimination en termes d'exclusion du marché du travail. Cela touche notamment aux mesures adoptées par le précédent gouvernement et qui ont été confortées par celui-ci. Nous pensons qu'une stratégie fédérale vis-à-vis des jeunes sans diplôme aurait toute sa place à côté des compétences régionales et communautaires.

Je m'explique: vu les changements opérés dans la législation sur le chômage concernant les personnes qui bénéficient des allocations d'insertion, nous estimons qu'au minimum l'ONEM pourrait se doter d'un cadre plus souple pour faciliter les parcours en alternance des nouveaux chômeurs et des personnes qui vont être exclues et se retrouver sans aucune allocation. Il ne faut pas limiter ces parcours aux seuls étudiants. Il convient donc d'étendre et d'assouplir les règles au sein de l'ONEM. C'est une piste que nous suggérons.

Deuxième piste. Je ne sais pas si le fédéral détient encore des compétences en matière d'aides à l'emploi. Si c'est le cas, ne pourrait-il pas les réserver aux jeunes chômeurs en fin de droit à la suite du changement réglementaire en termes d'allocations d'insertion? Nous examinons cette piste en Région bruxelloise. Le fédéral pourrait-il aller dans ce sens-là?

De plus, la garantie jeune pour laquelle existent des financements européens, pourrait non seulement être préventive, comme elle l'est pensée actuellement, mais également être curative. Il nous semble que la Commission européenne s'ouvre à cet état d'esprit-là. Il faut se rendre compte qu'il existe des problèmes à court terme dont il faut se saisir.

Troisième piste. Le gouvernement fédéral finance un Fonds de six millions par an pour les projets jeunes destinés aux fonds sectoriels. Notre suggestion est celle-ci. Le gouvernement fédéral ne pourrait-il pas réserver une partie de ces fonds à des actions destinées aux jeunes d'origine étrangère exclus des allocations d'insertion? C'est une piste que nous vous suggérons.

J'en termine avec le dernier point, monsieur le président.

Au moment de la sélection, il s'agit aussi de favoriser les critères de compétences et non seulement la question des diplômes. Permettez-moi ici d'aborder quelque chose qui, dans ce pays, est extrêmement sensible. Dans un monde idéal et si notre histoire en Belgique avait été différente, nous devrions être tous, au minimum, bilingues! C'est clair. À Bruxelles, tous les jeunes devraient être bilingues pour augmenter leurs chances sur le marché du travail. Malheureusement, la situation est loin d'être celle-là et en ce qui concerne les jeunes qui sortent des écoles professionnelles par exemple, dans

moeten worden gevonden om de middelen voor de Sociale Inspectie te verhogen. We hebben nood aan goede controle-instrumenten. De regering moet de gevolgen van haar beslissingen kunnen analyseren, voor elke gemeente en elke wijk, met name voor de gemeenten waar er veel gezinnen van buitenlandse herkomst wonen.

l'enseignement francophone, beaucoup d'entre eux n'ont plus eu de cours de néerlandais depuis des années. C'est un scandale dont la Communauté française est responsable! Telle est la situation.

Que faire à court terme pour ne pas empêcher des jeunes qui ont des compétences mais à qui il manque cette compétence linguistique, la bonne maîtrise du néerlandais, d'avoir leurs chances sur le marché du travail bruxellois et pourquoi pas flamand? Il fut un temps, quand il y avait moins de chômage, où on embauchait des gens qui ne connaissaient pas les langues mais les apprenaient sur le marché du travail. C'est donc une question de donner leur chance ou non à ces jeunes. Beaucoup d'entre eux sont déjà bilingues. Ils possèdent forcément une autre langue maternelle plus ou moins bien maîtrisée, avec le néerlandais puisque cette langue a un grand succès en Région bruxelloise.

La question que je pose est celle des exigences linguistiques requises pour certaines fonctions. Pour certaines fonctions, il est évident qu'il faut pouvoir parler la langue de suite, la vente par exemple. Mais il existe d'autres fonctions pour lesquelles cela se discute et pour lesquelles on pourrait réfléchir.

Je conclus en rappelant que la piste des conventions collectives est fondamentale, que si nous n'y parvenons pas, il faudra de nouvelles lois, de nouvelles règles et malheureusement, nous savons quel est le sort de l'inspection sociale dans notre pays. Il faudra un accord politique important pour augmenter ces moyens. On ne va pas dans ce sens-là. Cela suppose une décision politique grave. La voie des conventions collectives est donc tout à fait intéressante. Il nous faut de bons instruments de contrôle.

Enfin, notre demande au gouvernement fédéral est que, chaque fois qu'il prend une mesure, il analyse dans les détails les conséquences de ces mesures notamment en analysant d'un point de vue spatial les quartiers et communes concernés par ces mesures, surtout là où elles touchent les communes à forte concentration de familles d'origine étrangère.

De **voorzitter**: Ik geef als laatste het woord aan mevrouw Miranda Ulens van het ABVV.

01.10 **Miranda Ulens**: Ik kan u geruststellen: het is geen cadeau om als laatste te spreken, maar de tijd die ik minder zal spreken, was voor Myriam. Ik kan u verzekeren dat veel van de pistes die Myriam naar voren heeft gebracht, ook worden gedeeld door het ABVV.

Ik ben Miranda Ulens, nog niet zo lang federaal secretaris en ook lid van het bureau van de Nationale Arbeidsraad. Ik zeg dat heel speciaal, omdat wij denken dat de sociale partners in dit debat inderdaad een rol hebben te spelen.

Vermits ik de laatste ben die tussenkomt, zal ik zeker niet herhalen wat een aantal sprekers hebben gezegd, maar er moet wel heel veel aandacht worden gegeven aan de socio-economische monitoring die werd aangehaald door de heer De Witte en door Myriam.

Ik wilde jullie ook even inlichten over het dossier van Adecco. Wij

Le **président**: Je passe la parole à Mme Ulens, secrétaire fédérale de la FGTB.

01.10 **Miranda Ulens**: Je suis secrétaire fédérale de la FGTB, mais je siège également au bureau du Conseil National du Travail. Je pense qu'un rôle essentiel est dévolu aux partenaires sociaux dans le débat qui nous occupe.

La FGTB est sur la même longueur d'ondes sur toute une série de points commentés par Myriam Gérard. Nous considérons également que le contrôle socio-économique doit être développé.

hebben ons verplicht gezien om naar de rechtbank te gaan, omdat er een uitzendkantoor was dat op een zeker ogenblik, van 1995 tot 2001, een lijst heeft gebruikt die "blanc-bleu-belge" heette. Dat is zeer denigrerend, maar dat was het niet alleen. Het was niet alleen de intentie, het had in de feiten ook tot gevolg dat sommige mensen geen toegang hadden tot een job of tot het werk op het terrein. Wij hebben die zaak voor de rechtbank gewonnen. Je zou kunnen zeggen dat we daar fier op zijn, maar nee, want het is al heel erg dat we daarvoor naar de rechtbank zijn moeten gaan.

Ik nodig jullie zeker uit om ook dat vonnis te bekijken. Voor ons is dat belangrijk omwille van drie redenen.

Ten eerste, het erkent het belang van een representatieve vakorganisatie om te kunnen ageren op dit vlak.

Ten tweede, het erkent ook het feit dat sommige ondernemingen nog meer de rendabiliteit verkiezen in plaats van het respect voor ethische principes. Wij kunnen daar niet mee akkoord gaan: wij vinden dat ethische principes altijd boven dergelijke criteria moeten primeren.

Ten derde, voor de eerste maal in Europa werd hieraan toch wel een redelijke som qua financiële sanctie gehecht. Jullie zullen zien waarom we dat belangrijk vinden. Niet voor het geld natuurlijk, maar als men blijft praten, als men goede intenties blijft hebben en als men rekent op mensen van goede wil, dan komt men er niet. Wij denken dat we veel meer restrictief moeten te werk gaan en een aantal dingen in wetten en reglementeringen moeten gieten.

Ik zal de enquête van het Minderhedenforum niet aanhalen. Wat ik wel wil aanhalen, en wij zijn er fier op, is dat wij samen met de andere vakbonden en de werkgeversbank in bijvoorbeeld de Nationale Arbeidsraad al een aantal onderwerpen hebben kunnen uitwerken, zoals in cao nr. 25 de loongelijkheid man-vrouw, zoals in cao nr. 30 een gedragscode inzake werving en selectie, en in cao nr. 95 de loongelijkheid tijdens alle fasen van de arbeidsrelaties. Nog eergisteren kregen we een reactie van het Gelijkekansencentrum en ook daar zullen we verder studiewerk rond doen. Dit is echt een oproep om ook dit debat verder te kunnen zetten via adviezen in de Nationale Arbeidsraad. We zijn er helemaal klaar voor, zowel de werknemersvertegenwoordigers als de werkgeversvertegenwoordigers.

Niet alleen op interprofessioneel niveau, maar ook op sectorniveau hebben wij initiatieven genomen. Zo hebben werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers in verschillende sectoren gedragscodes goedgekeurd.

Wat mij het laatste uur opviel, was dat men heel veel over beroepen van een lager niveau heeft gesproken. Ik denk dat men dit debat breder moet zien. Wij konden bijvoorbeeld een sectorakkoord met de banksector afsluiten, om initiatieven te nemen voor migrerende werknemers met een hoog opleidingsniveau.

Iemand gebruikte een persoonlijke anekdote. Ik ga er ook een geven. Ik was vroeger vakbondssecretaris voor de financiële sector. Bij de sociale verkiezingen wou ik in Brussel mensen die werkten in de betrokken bank en die toevallig een anders klinkende naam hadden,

Il y a quelques années, le tribunal nous a donné raison dans le dossier qui nous opposait à l'entreprise de travail intérimaire Adecco et sa liste "bleu-blanc-belge". Dans son jugement, le tribunal reconnaît l'importance du rôle d'une organisation syndicale représentative dans les actions menées contre de telles discriminations. La décision souligne aussi que certaines entreprises privilégient la rentabilité au détriment de principes éthiques. Pour la première fois en Europe, un tribunal prononce une sanction financière. Compter sur la bonne volonté ne suffit désormais plus. Nous considérons qu'il faut renforcer la répression et qu'une série de dispositions doivent être ancrées dans des lois et des règlements.

Nous sommes fiers des avancées réalisées dans différents domaines au sein du CNT, comme l'égalité des salaires entre hommes et femmes dans la CCT 25, le code d'éthique pour le recrutement et la sélection dans la CCT 30 et l'égalité des salaires durant toutes les phases de la relation de travail dans la CCT 95. Le CNT est le cénacle par excellence pour mener le débat sur les discriminations.

Le problème ne se limite par ailleurs pas aux professions moins qualifiées, le débat est bien plus large. Ainsi, nous avons conclu un accord sectoriel avec les banques concernant des travailleurs migrants hautement qualifiés.

Par le passé, il m'est arrivé, en ma qualité de secrétaire syndicale, d'établir dans le cadre des élections sociales une liste comprenant de nombreux noms "exotiques". On m'a reproché d'avoir rédigé une liste "Al-Qaïda". Tant que ce type de réactions existe, un problème sociétal se pose.

Nos représentants suivent de tout

hoewel ze in Brussel waren geboren, naar voren schuiven. Een aantal werknemers in die bank vond dat wij een Al-Qaidalijst hadden samengesteld.

Zolang men dergelijke reacties krijgt, weet men dat het nog fout zit in de maatschappij. Daartegen moet men reageren. Ik kan u met veel fierheid zeggen dat mijn mensen verkozen werden en dat zij de werknemers nu heel goed vertegenwoordigen in die betrokken bank.

Dat betekent ook concreet, mijnheer Denys, dat er inderdaad activiteiten op ondernemingsniveau zijn en dat onze vertegenwoordigers daarvoor heel veel aandacht hebben. Wij hebben ook de onderneming Caterpillar, die een charter inzake gelijke behandeling en het bestrijden van discriminatie heeft getekend. Wij voeren dus concrete acties op de werkvloer en in het sociaal overleg.

Wat doet het ABVV meer specifiek? Wij hebben sinds 2010 een contactpunt voor discriminatie op de website van het ABVV. Wij krijgen ongeveer honderd klachten per jaar, die wij natuurlijk opvolgen.

Wij hebben de campagne inzake discriminatie in de interimsector, met aan de Nederlandstalige kant de campagne "Effe checken", waarbij vakbondsafgevaardigden op een website een checklist kunnen vinden om na te gaan of het personeelsbeleid rekening houdt met de diversiteit op het werk.

Wij hebben een samenwerking met het Gelijkekansencentrum voor het uitwisselen van informatie en het behandelen van klachten.

Dan hebben wij natuurlijk ook onze interne diensten die bij de thema's betrokken zijn, zoals *gender mainstreaming* in de intergewestelijke dienst, zoals diensten voor de bevordering van de diversiteit en discriminatiebestrijding en diversiteitsconsulenten die elke dag dat thema aankaarten in de ondernemingen.

Dan kom ik tot de pistes. Myriam heeft er al verschillende aangehaald. U zult zien dat die van ons niet heel anders zijn. Het is belangrijk dat wij werken aan een maatschappij waarin de rechten gelijk zijn voor elke werknemer en waar de keuze wordt gemaakt op basis van competenties en objectieve criteria.

Dat vergt een multidimensionele aanpak met actiepunten, bijvoorbeeld het verbeteren van het juridisch kader. Daarvoor zijn wij hier. Daarom hebben jullie hier vandaag een hoorzitting georganiseerd. Er zijn nog drie antidiscriminatiewetten, die van 2007, die zouden kunnen worden vervolledigd door uitvoeringsbesluiten.

Het is belangrijk dat de informatie die komt van de socio-economische monitoring beter wordt gebruikt. Het is belangrijk dat er maatregelen worden uitgewerkt om betere praktijken te stimuleren, Myriam heeft het ook gezegd, bijvoorbeeld door een vermindering van de sociale bijdragen voor bepaalde doelgroepen.

Het is ook belangrijk dat er een reglementair kader wordt gemaakt. Als het alleen zou afhangen van mensen met een goede wil, dan komen wij niet veel verder. Het is belangrijk dat er een degelijke regelgeving is.

près les problèmes en matière de diversité au niveau des entreprises. Caterpillar, par exemple, a signé une charte anti-discrimination.

Depuis 2010, il existe un point de contact en matière de discrimination sur le site internet de la FGVB. Nous recevons annuellement quelque 100 plaintes. Dans le secteur intérimaire, nous menons la campagne *Effe checken*. Par ailleurs, la FGVB collabore avec le Centre interfédéral pour l'égalité des chances pour l'échange d'informations et le traitement des plaintes. Enfin, nos services internes se consacrent à des thèmes tels que *gender mainstreaming* et nos consultants en diversité abordent ce problème avec les entreprises.

Pour promouvoir l'avènement d'une société où chaque travailleur bénéficie réellement des mêmes droits, une approche multidimensionnelle s'impose. Les trois lois anti-discrimination de 2007 doivent être complétées par des arrêtés d'exécution. Les informations du monitoring socioéconomique doivent être mieux utilisées. Il faut prendre des mesures incitatives, telles que la réduction des charges sociales pour certains groupes cibles. Il convient d'élaborer un cadre légal clair.

Nous pensons également à l'obligation de fournir une motivation circonstanciée en cas de refus d'un candidat, à l'obligation d'élaborer un code de bonne conduite pour les PME, à la conclusion d'accords en matière de traitement interne de plaintes, à l'intégration d'une rubrique relative à la diversité dans le bilan social, à des tests à effectuer par une institution neutre et à des actions de sensibilisation. Le Parlement peut jouer un rôle à cet égard, comme tous les acteurs sociaux. Tant que nos entreprises ne refléteront pas la société, le problème persistera.

Het is natuurlijk zo dat de werkgevers daar niet heel warm voor zijn, maar misschien kan het wel helpen als er een verplichting is, bijvoorbeeld een expliciete motivering als een kandidaat geweigerd wordt. Of dat een goede gedragscode inzake gelijke behandeling verplicht gemaakt wordt bij grote en middelgrote bedrijven. Of dat een interne klachtenbehandeling in de ondernemingen wordt afgesproken. Of dat in de sociale balans een rubriek wordt opgenomen voor de inspanningen inzake diversiteit. Of dat een situatie wordt uitgewerkt door een objectieve en neutrale instelling om testen te doen.

Er zijn dus verschillende acties mogelijk waarbij jullie als Parlementsleden ook een rol te spelen hebben en waarbij alle actoren in deze maatschappij hun plicht moeten vervullen.

Wij kunnen ook sensibiliseringsacties uitwerken.

Tot slot, ik denk dat het probleem zal blijven bestaan zolang in onze ondernemingen de maatschappij niet wordt weerspiegeld. Dan is het misschien niet gelabeld als *blanc-bleu-belge*, maar daaraan moeten wij werken. Zolang wij nog hoorzittingen moeten organiseren, is er eigenlijk nog heel wat werk voor de boeg. Wij gaan eraan meewerken en ik denk u ook.

De **voorzitter**: Dat was mooi binnen de tijd, dat is ook een kunst.

Je donnerais maintenant la parole aux membres de la commission pour leurs réflexions et en même temps leurs questions au panel. Il vous appartiendra ensuite de répondre.

01.11 Zuhail Demir (N-VA): Mijnheer de voorzitter, ik bedank de sprekers voor hun toelichting. De ene spreker was verrassender dan de andere.

Ik heb een aantal heel concrete vragen.

Vooraleer ik die zal stellen, wil ik nog eens herhalen dat we het probleem van de tewerkstelling van allochtonen niet mogen beperken tot louter discriminatie. Ik heb vanmorgen al gezegd dat er uiteraard discriminatie bestaat, maar onze arbeidsmarkt, die niet goed werkt, vormt niet alleen een probleem voor allochtonen. De grootste discriminatie op dit moment is de leeftijdsdiscriminatie. Laten wij dat alstublieft ook niet vergeten. Die mensen worden niet gediscrimineerd omdat zij te oud zijn, het heeft te maken met het probleem van de rigide arbeidsmarkt. Zolang wij in deze commissie – maar ook het middenveld – onze ogen sluiten voor dat probleem, kunnen wij volgens mij ook niet praten over dat ander probleem van discriminatie. Voor mij is het een en-en-verhaal.

Ik wil nogmaals zeggen dat wij ons niet enkel zullen toespitsen op discriminatie. Dat is in het verleden veel te veel gebeurd en het resultaat is er niet. Uiteraard wil ik dat bekijken, zoals ik deze voormiddag heb gezegd, maar wij moeten ook naar de rigide arbeidsmarkt kijken. Er is spijtig genoeg de afschaffing van de proefperiode, de hele problematiek rond de ingroeiconen enzovoort. Wij moeten structureel naar de arbeidsmarkt kijken om de toegang tot de arbeidsmarkt te vergemakkelijken.

De **voorzitter**: We gaan nu over tot de vragen en bedenkingen van de commissieleden.

01.11 Zuhail Demir (N-VA): En écoutant les intervenants, je suis allée d'étonnement en étonnement.

Le problème de l'emploi des allochtones ne saurait être réduit à une simple question de discrimination. Certes, la discrimination existe, mais notre marché du travail, qui ne fonctionne pas bien, ne constitue pas seulement un problème pour les allochtones. La principale discrimination à laquelle nous sommes actuellement confrontés est celle de l'âge. Les gens ne sont pas victimes de discrimination parce qu'ils sont trop âgés. Ce problème est lié à une trop grande rigidité du marché du travail. À mes yeux, nous sommes en présence d'une conjonction de facteurs.

Nous ne devons pas uniquement nous concentrer sur la discrimination. Nous l'avons trop fait par le passé, sans obtenir de

Ten tweede, ik ben voorstander van het aanpakken van discriminatie.

Ik heb daaromtrent een eerste heel concrete vraag voor u, mijnheer De Witte. Blijkbaar heeft het centrum sinds 2010 een samenwerkingsakkoord met de inspectie Toezicht op de Sociale Wetten. Het was mij nog niet zo duidelijk in de voormiddag, maar blijkbaar is er tot op heden geen of slecht één pv omtrent discriminatie uitgeschreven. Misschien is het nuttig dat u even toelicht hoe het werkt wanneer het centrum een melding ontvangt. Gaat die dan niet naar het Toezicht? Dat is immers toch bevoegd om die zaken op te volgen en te controleren. Wat is het resultaat van het samenwerkingsakkoord? Het is heel belangrijk voor de commissie om te weten dat er een samenwerkingsakkoord uit 2010 bestaat, wat het resultaat daarvan is en waartoe het heeft geleid.

Mijn tweede vraag is voor de spreker van Familiehulp, de heer Vandamme. U liet precies uitschijnen – ik hoop dat het niet juist is – dat u vindt dat taal niet zo belangrijk is om te poetsen en strijken. Wij moeten opletten met zulke uitspraken. Taal is altijd belangrijk. Dat heeft dan niets met discriminatie te maken, maar met competentie en bekwaamheid. Als ik een poetsvrouw voor huishulp wil, vind ik het ook belangrijk dat ik haar kan verstaan. Het is een heel slecht signaal als u, vanuit Familiehulp, dat een beetje downsizet. Voor de betrokkene zelf is dat ook niet goed. Misschien is het nuttig dat u daar iets duidelijker over bent?

Mijn derde vraag is gericht aan beide vakbonden. Het is ook voor jullie een pertinente vraag: hoe belangrijk is diversiteit voor de vakbonden?

Waarom stel ik die vraag? Men wijst heel graag op het feit dat de privésector weinig mensen met een allochtone origine tewerkstelt. Ik meen dat de overheid eerst voor eigen deur moet vegen. Er is een grote inhaalbeweging te maken. Onze partij heeft dat op het Vlaamse niveau al gedaan, via Geert Bourgeois, met de streefcijfers. Nu willen wij ook voor het eerst kijken hoeveel allochtonen binnen de federale administratie werken. Tot op heden, 2015, weten wij immers niet hoeveel mensen bij de federale administratie een allochtone origine hebben. Zolang wij dat niet weten, kunnen wij ook niet weten of wij een tandje moeten bijzetten. Kortom, de overheid moet echt wel het voorbeeld geven. Dat is punt één, voor wij het over de privésector hebben.

Ik meen dat de vakorganisaties ook een belangrijke rol te spelen hebben.

Ik zal het nu even over Antwerpen hebben. Daar hebben de vakbonden echt de bevoegdheid te zeggen wie havenarbeider wordt en wie niet. Kijken we even naar de grote pool van havenarbeiders. Wie levert de erkenning van de havenarbeiders af? Het zijn niet de grote multinationals, niet de grote havenbedrijven, die zeggen dat zij witte havenarbeiders willen. Het zijn de vakorganisaties die daarin een heel belangrijke verantwoordelijkheid dragen. Wat is het percentage van havenarbeiders met allochtone roots? Daar hebben de vakbonden zeggenschap over. Wat is het percentage? Ik zal het u zeggen: twee procent! Twee procent, in een multiculturele stad als Antwerpen. Daar worden geen professoren gevraagd. Havenarbeiders hebben geen gigantisch diploma nodig, wel een erkenning door de vakbonden.

résultats. Nous devons envisager le marché du travail de manière structurelle pour en faciliter l'accès. D'autres problèmes se posent, notamment la suppression de la période d'essai, la question des salaires d'insertion, etc.

Je veux moi aussi combattre la discrimination. Apparemment, le Centre de M. De Witte a conclu en 2010 avec l'Inspection des lois sociales un accord de coopération qui n'a débouché, à ce jour, que sur un seul procès-verbal en matière de discrimination. Qu'advient-il lorsque le centre reçoit une plainte? Quel est le résultat de l'accord de coopération?

M. Vandamme a laissé entendre – et j'espère avoir mal entendu – qu'à ses yeux, la langue n'est pas vraiment importante lorsqu'il s'agit d'effectuer des travaux de nettoyage ou de repassage. La langue est toujours importante. Lorsque je veux faire appel aux services d'une femme de ménage, il importe également à mes yeux que je puisse la comprendre. M. Vandamme pourrait-il préciser ses propos?

À quel point la diversité est-elle importante pour les syndicats? D'aucuns mettent volontiers en évidence le faible nombre de personnes d'origine allochtone employé par le secteur privé. Les pouvoirs publics doivent toutefois commencer par balayer devant leur propre porte. Il reste du chemin à parcourir... Au niveau flamand, M. Geert Bourgeois a déjà fixé des objectifs chiffrés. Jusqu'à présent, toutefois, nous ignorons combien de personnes sont d'origine allochtone au sein de l'administration fédérale. Tant que nous ne connaissons pas ces chiffres, nous ne pourrions pas davantage savoir si des efforts supplémentaires doivent être fournis.

Les syndicats ont également un

Dit is dan ook de boodschap die ik wil meegeven aan iedereen: wij moeten allemaal samenwerken aan diversiteit, wij moeten allemaal kijken wat wij beter kunnen doen. Wat de overheid betreft, staan er een aantal punten in het regeerakkoord. De privésector kan het uiteraard ook beter doen. Wij zullen kijken hoe wij daar meer diversiteit kunnen afdwingen.

Ik ben hier echt heel kwaad om. Ik hoor ook vele klachten vanuit de allochtone gemeenschap: wij solliciteren, maar wij krijgen geen erkenning als havenarbeider. Die macht, die bevoegdheid, zit bij de vakbonden.

01.12 Sybille de Coster-Bauchau (MR): Monsieur le président, je voudrais remercier nos intervenants. C'est la première fois que j'assiste à ce genre d'auditions concernant la discrimination. J'ai donc appris beaucoup de choses aujourd'hui et cela m'a particulièrement intéressée.

J'ai pas mal d'idées pour la suite mais vous me permettrez de revenir à ce qui a été dit lorsque j'aurai lu le compte rendu de cette commission. Je n'ai pas l'expérience de Mme Demir qui, visiblement, est déjà bien au fait de la situation!

01.13 Nahima Lanjri (CD&V): Eerst en vooral wil ik de sprekers van deze namiddag bedanken voor de uitgebreide toelichting. Het was zeer interessant.

Ik heb zeker onthouden dat het Gelijkekansencentrum heeft gezegd dat er eigenlijk juridisch – dat is ook de stelling die wij vorige week al geponeerd hadden – geen problemen zijn opdat ook de overheid het middel van de praktijktesten zou gebruiken. Vandaag kan het al en wordt het onder meer gebruikt door het centrum, door vakbonden en andere mensenrechtenorganisaties. Het is ook in principe mogelijk dat de overheid het zou doen. Deze morgen hebben we gehoord dat er nog een verfijning nodig is. Dat is ook wat wij altijd gezegd hebben.

Mevrouw Debast, ik ben er echt voorstander van dat de overheid minstens zelf het goede voorbeeld geeft. We mogen zaken vragen aan de privé, maar als overheid moeten we zelf echt wel het goede voorbeeld geven. Ik doe dat zelf niet enkel met woorden, maar ook met daden. Toen ik twintig jaar geleden in de gemeenteraad van Antwerpen actief werd, heb ik daar gezien dat de tewerkstelling van allochtonen meer dan te wensen overliet in de multiculturele stad. Ik heb toen het streefcijfer van 13 % naar voren gebracht. Dat is uiteindelijk ingevoerd. Nu kunnen we bogen op een serieuze vooruitgang, met 12 % mensen van allochtone origine. Uiteraard moet dat streefcijfer nu nog voort opgeschoven worden, want als men kijkt naar de multiculturaliteit, dan is er ondertussen een veel grotere groep Antwerpenaren van allochtone origine. Ik vind dus dat de overheid

rôle important à jouer. À Anvers, ils ont le pouvoir de décider qui devient travailleur portuaire ou pas. Eh bien, une ville multiculturelle comme Anvers emploie 2 % de travailleurs portuaires d'origine allochtone. Les travailleurs portuaires n'ont pas besoin d'un beau diplôme, mais bien de la reconnaissance des syndicats. Nous devons donc tous œuvrer à la diversité et voir ce que nous pouvons améliorer. En ce qui concerne les pouvoirs publics, l'accord de gouvernement inclut un certain nombre de points. Il va de soi que le secteur privé peut également faire mieux. Nous examinerons comment nous pouvons y imposer la diversité.

01.12 Sybille de Coster-Bauchau (MR): Dit is de eerste keer dat ik aan hoorzittingen over discriminatie deelneem, en ik heb veel bijgeleerd! Ik zal hierop terugkomen nadat ik het verslag van deze commissievergadering heb gelezen.

01.13 Nahima Lanjri (CD&V): M. De Witte a confirmé que la réalisation de tests pratiques ne pose aucun problème sur le plan juridique. Cette méthode est déjà utilisée par le centre, les syndicats et les organisations de défense des droits de l'homme. Les pouvoirs publics peuvent donc parfaitement y recourir eux aussi, mais elle doit encore être affinée.

Les pouvoirs publics doivent évidemment montrer le bon exemple. À Anvers, j'avais déjà proposé, il y a vingt ans de cela, de fixer un objectif chiffré de 13 % d'emplois occupés par des allochtones. On m'a suivie et aujourd'hui, on est à 12 %. Évidemment, dans l'intervalle, les Anversois d'origine allochtone sont devenus beaucoup plus nombreux.

La discussion ne porte donc pas sur le nombre de travailleurs

echt het goede voorbeeld moet geven, dat wij niet met het vingertje kunnen wijzen naar de privé als wij zelf niets doen, wat niet wil zeggen dat de privé vrijuit gaat. Zij moeten uiteraard ook hun inspanningen leveren.

Vandaar dat ik het ook heel erg belangrijk vind dat er niet gezegd wordt: "Ja, maar wij zitten soms in gemeentebesturen of wij antwoorden soms dat er bij de dienstenchequeonderneming niet veel mensen van allochtone origine tewerkgesteld zijn." Daar gaat het niet om. De discussie draait rond het volgende. Als men de vraag krijgt, moet er geantwoord worden dat er niet wordt ingegaan op die vorm van discriminatie. Of men nu veel of weinig mensen van allochtone origine heeft, daar gaat het niet om. Dat u geen allochtonen kunt aanleveren omdat er in uw gemeente heel weinig wonen is een andere zaak. Nadien moet worden bekeken of het dienstenchequebedrijf weinig allochtonen telt omdat er in de gemeente tout court ook weinig zijn, omdat het een landelijke gemeente is waar, bij wijze van spreken, met een vergrootglas naar allochtonen moet worden gezocht, of dat het om een grootstad gaat en het inderdaad abnormaal is dat een bepaalde dienstenchequeonderneming volledig wit zou zijn gekleurd. Dat zou bijvoorbeeld abnormaal zijn.

Ik wil vandaag vooral het goede voorbeeld van Familiehulp toejuichen. Uit de test is gebleken dat die organisatie het goede voorbeeld geeft. De vzw heeft nu ook verklaard waarom dat zo is.

Familiehulp geeft zelf op voorhand aan de klanten een en ander aan. Wanneer de klanten zich aanmelden, staat in het klantencontract heel duidelijk dat op enige vraag van discriminatie niet wordt ingegaan, ongeacht of het nu om discriminatie op basis van geslacht, geloof of etniciteit gaat. De klanten weten bijgevolg op voorhand waar zij aan toe zijn. Zij weten dat zij ook niet moeten proberen. Het is goed dat Familiehulp daaraan houdt.

Vanmorgen zijn er al vragen over de taal geweest. Ik ben blij dat ook u het probleem aanhaalt. Taal is immers niet onbelangrijk. Zoals u hebt aangegeven, is het vooral van belang dat de persoon in kwestie haar of zijn werk heel goed doet en minstens minimaal kan converseren. Spreekt zij of hij perfect Nederlands, dan is dat zoveel te beter. Een poetshulp heeft echter een andere rol dan een maatschappelijk assistente. Een maatschappelijk assistente moet met de mensen een babbeltje slaan en heeft dus een heel andere rol dan de poetshulp, die men in principe en normaal gezien zelfs alleen moet kunnen laten werken.

Ik beweer echter niet dat de taal helemaal niet van belang is. Het is echter wel van belang dat wordt aangegeven dat een minimumkennis voldoende is en dat die kennis geen grond tot discriminatie mag zijn, indien de betrokkene bekwaam is en zijn werk goed doet.

Mijnheer Denys, u hebt een aantal argumenten pro en contra de praktijktests aangehaald. Ik zal ze zeker niet allemaal herhalen. Van belang is echter vooral het volgende.

Vanmorgen is er al op gewezen dat de praktijktests niet alle problemen zullen oplossen. Er moet inderdaad ook aan de problemen op de arbeidsmarkt worden gewerkt en er moet ook aan de

allochtones employés par les entreprises de titres-services, mais sur la question de savoir s'ils répondent favorablement ou non à une demande discriminatoire d'un client? Il est parfaitement normal qu'une entreprise de titres-services établie dans une commune comptant peu d'étrangers n'en emploie que peu. Dans une grande ville, c'est exactement l'inverse et il est anormal qu'une entreprise de titres-services n'emploie que peu d'étrangers.

Il ressort des tests de situation que Familiehulp fait figure de modèle. Les contrats qu'ils proposent aux clients mentionnent clairement qu'ils n'accèdent pas aux demandes discriminatoires. Les clients savent donc à quoi s'en tenir.

La langue constitue effectivement un élément important. Il importe surtout que le travailleur travaille bien et qu'il ou elle puisse soutenir une conversation simple. C'est d'autant mieux si l'aide ménagère parle parfaitement le néerlandais, mais une connaissance minimum est suffisante en principe. Je ne dis pas que la langue n'est pas importante mais si la personne en question est compétente, si elle travaille bien et qu'elle possède une connaissance minimum de la langue, ce dernier point ne peut pas donner lieu à une discrimination.

Les tests de situation ne résoudront évidemment pas tous les problèmes. Il faut aussi s'attaquer aux problèmes qui se posent sur le marché de l'emploi et aux compétences de certains jeunes. Il faut aussi indiquer clairement que la discrimination n'est pas tolérée. Les tests de situation peuvent aussi avoir un effet préventif et constituer un moyen de pression, comme l'a indiqué M. Denys.

Je suis d'accord pour que nous fixions des objectifs chiffrés pertinents, et l'accord de gouvernement le prévoit, du reste. Il y a

competenties van een aantal jongeren worden gewerkt. Tegelijkertijd moet echter ook duidelijk worden gemaakt dat discriminatie niet wordt geduld en moet een duidelijk signaal worden gegeven.

Ik ben ook blij dat u erkent dat de tests een preventieve werking kunnen hebben en een stok achter de deur kunnen zijn.

Dat is ook wat wij hebben meegegeven. Zij zijn geen tovermiddel maar wel een belangrijk hulpmiddel, net zoals bij Familiehulp die passage in hun klantencontract geen tovermiddel is. Blijkbaar werkt het echter wel. Blijkbaar is er ook daardoor bij hen geen of bijna geen discriminatie vast te stellen.

Ik deel wel uw analyse wanneer u zegt dat we het moeten oplossen met intelligente streefcijfers. Ik heb reeds gezegd dat we in het regeerakkoord hebben opgenomen dat we als overheid zelf het goede voorbeeld zullen geven met slimme streefcijfers. Onze fractie heeft daarvoor al langer geleden een resolutie ingediend en ik ben blij dat dit in het regeerakkoord staat, net zo goed als het belang van de sociaal-economische monitoring, zoals ook mevrouw Gérard heeft gezegd. Ook het Gelijkekansencentrum heeft, samen met de FOD Werk, ertoe bijgedragen om dit op te zetten op het niveau van de federale overheid, de FOD Werk. In Vlaanderen doet men dit al veel langer en heeft dit vruchten afgeworpen. Men heeft dat om te beginnen in de administratie gedaan en er zijn ook initiatieven bezig met de privésector. Dat is de lijn die we absoluut moeten volgen: zelf als overheid het goede voorbeeld geven, maar de privésector ook aanmoedigen en ondersteunen in een positief beleid. Uiteraard moeten we ook zorgen voor handhaving: discriminatie is strafbaar en als mensen zich daar, ondanks de sensibilisering en eventuele bemiddeling, toch aan blijven bezondigen – ik bedoel dan ook dienstenchequeondernemingen bijvoorbeeld – dan moet er wel worden opgetreden.

Ik wil wel iets vragen. Als ik zeg dat ook de privésector zijn duit in het zakje moet doen, is mijn vraag aan de vakbonden om samen met de werkgevers, zoals in mijn resolutie staat, de slimme streefcijfers ook in te voeren in de privé. U moet dat zelf doen en zelf nagaan hoe u dat zult doen en in welke sectoren. Uiteraard spreek ik ook over slimme streefcijfers. Dat wil zeggen dat het cijfer in de ene sector veel lager kan liggen dan in de andere sector, dat het kan verschillen van regio tot regio.

In eerste instantie zal men ook moeten inzetten op sociaal-economische metingen, iets waarvoor ook de heer Denys heeft gepleit. Men zal maar kunnen zien of actie moet worden ondernomen in een bepaalde sector, als men merkt dat de situatie abnormaal is. Als een stad 30 % inwoners van allochtone origine heeft en als dit percentage zich niet reflecteert in de tewerkstellingscijfers, ook niet in de tewerkstelling van laaggeschoolden, dan is dat abnormaal. Niemand vraagt om mensen boven hun niveau te laten werken of positief te discrimineren, want we weten dat dit averechts werkt. Het omgekeerde mag echter ook niet gebeuren.

Aan het discrimineren van mensen die wel beschikken over de juiste competenties, moet nu paal en perk worden gesteld. Als wij vaststellen dat zelfs in de poetssector discriminatie in dergelijke mate voorkomt, dan moet ons dit inderdaad aanzetten tot actie. Ik hoop dat

plusieurs années déjà, notre groupe politique avait déposé une résolution allant dans ce sens. Du côté du gouvernement fédéral, le contrôle socioéconomique exercé par le SPF Emploi se déroule correctement. La Flandre exerce ce contrôle depuis plus longtemps et il s'avère efficace. Les services publics doivent maintenir ce cap et donner le bon exemple, tout en encourageant et en soutenant le secteur privé par le biais d'une politique positive. Il faut parallèlement agir contre les personnes et les entreprises qui persistent à pratiquer la discrimination.

J'aimerais que les organisations syndicales, en association avec les employeurs instaurent des objectifs chiffrés pertinents dans le secteur privé. Compte tenu des possibles différences sectorielles et régionales, il faudra procéder préalablement à des mesurages socioéconomiques.

Il faut mettre un terme aux discriminations à l'égard de personnes qui disposent des compétences ad hoc. Si même dans le secteur du nettoyage, les discriminations sont aussi importantes, nous devons agir.

Nous devons dans le même temps sensibiliser, faire de la prévention et de la médiation et combattre les discriminations flagrantes, tant au sein du secteur public que des entreprises. Le monde des entreprises doit d'abord identifier les problèmes, puis les signaler à l'inspection pour qu'il puisse être démontré, par le biais de tests de situation, s'il est bel et bien question de discrimination.

het nu niet enkel bij woorden zal blijven en dat dit effectief zal worden opgepikt.

Het lijkt mij dan ook belangrijk dat wij hiermee doorgaan. Wij moeten op alle gebieden tegelijkertijd werken; we moeten aan sensibilisatie, preventie en bemiddeling werken, maar ook focussen op de taak van de overheid en op die van de ondernemingen zelf. Ik pleit ervoor dat de ondernemerswereld in eerste instantie nagaat waar de voornaamste problemen zich voordoen. Vervolgens moeten de probleemgevallen effectief worden doorgegeven aan de inspectie, zodat zij via praktijktesten kan nagaan of er sprake is van discriminatie. Op die manier kan de overheid optreden. Het gebruik van praktijktesten mag volgens mij niet alleen worden overgelaten aan de privé.

01.14 Meryame Kitir (sp.a): Mijnheer de voorzitter, ook ik dank alle sprekers voor hun uiteenzettingen.

Ik heb een vraag voor het Gelijkekansencentrum. Mijnheer De Witte, u zegt dat zelfregulering niet genoeg is voor de discriminatiebestrijding en dat praktijktesten al bestaan in verschillende andere sectoren. U suggereert om deze testen te organiseren. Hoe ziet u dat concreet? Welke procedures heeft u op het oog? Welke taken moeten zij krijgen? Wat wordt de rol van de Sociale Inspectie? Wat wordt de rol van uw centrum? Wat wordt de rol van de overheid? Kunt u daarover enige duidelijkheid verschaffen?

Ik heb ook nog een vraag voor de vakbonden. U pleit eigenlijk voor een cao inzake antidiscriminatie en praktijktesten. Kunt u daarover wat meer uitleg geven? Hoe ziet u die cao? Wat moet er in die cao staan?

01.15 Evita Willaert (Ecolo-Groen): Op mijn beurt dank ik u voor uw aanwezigheid en voor uw woorden.

Ik wil nog even terugkomen op de lagere tewerkstellingsgraad van mensen uit etnisch-culturele minderheden. Er wordt algemeen erkend dat die er is. Het staat ook in de beleidsnota van minister Peeters. Natuurlijk – ik meen dat we het hier allemaal over eens zijn – is er een amalgaam van tal van factoren waardoor die mensen een lagere tewerkstellingsgraad hebben. Dat heeft inderdaad te maken met onderwijs, met het doelgroepenbeleid in Vlaanderen dat jammer genoeg afgebouwd wordt. Die mensen zijn geen doelgroep meer als het over de toeleiding naar werk gaat. In het onderwijs zien we dat er in de gelijke kansen wordt gesneden. Dat zijn toch allemaal dingen die meespelen. Als men erkent dat er verschillende factoren zijn, moet men toch wel erkennen dat men daarop dan ook hard moet blijven inzetten. Dan zien we soms toch wel de tegenovergestelde beweging gebeuren.

Ik hoor dat hier gezegd wordt dat het eigenlijk een fout uit het verleden is om bij discriminatie de andere factoren, die ook meespelen, te negeren. Ik denk echter dat wij juist al heel lang met het omgekeerde bezig zijn. Waarom hebben we nog steeds geen tools en geen wettelijk kader die het echt mogelijk maken om zaken als discriminatie vast te stellen en mensen de juridische tools in handen te geven om dat aan te kaarten? Ik denk dat deze commissie gaat over het doen naleven van die antidiscriminatiewetgeving. Die

01.14 Meryame Kitir (sp.a): M. De Witte plaide pour l'instauration de tests de situation. Comment envisage-t-il concrètement ces tests? Quel serait le rôle de l'inspection sociale, du centre interfédéral et des pouvoirs publics?

Les syndicats ont plaidé en faveur d'une CCT sur l'anti-discrimination et les tests de situation. Pourraient-ils fournir plus de précisions à ce sujet?

01.15 Evita Willaert (Ecolo-Groen): Il est de notoriété publique que le taux d'occupation des personnes appartenant à une minorité ethnoculturelle est faible. Nous sommes également d'accord sur le fait qu'il y a plusieurs facteurs qui entrent en jeu, dont l'enseignement, mais aussi la politique axée sur les groupes cibles. Dès lors que nous reconnaissons cet état de fait, nous ne pouvons relâcher nos efforts, et nous ne pouvons accepter les économies telles que celles qu'on impose aujourd'hui.

La législation anti-discrimination est le produit de plusieurs facteurs, chose qui a été ignorée trop souvent par le passé. J'estime au contraire qu'on a plutôt trop tenu compte de cette multiplicité des facteurs en jeu, avec pour conséquence que nous n'avons à ce jour toujours pas de cadre légal ni d'outils juridiques. Il appartient à

andere factoren komen op ander plaatsen in deze Kamer en in de andere parlementen aan bod.

Deze morgen heb ik nog eens het voorbeeld aangehaald van hoogopgeleide allochtonen. Ik vind het toch belangrijk om dat nog eens te doen. Ook daar zien we dat die mensen het heel erg moeilijk hebben wat hun tewerkstelling betreft. Er zijn zelfs mensen die plannen hebben om te vertrekken of die zelfs vertrekken, wat een heel betreurenswaardige zaak is. Er is een soort braindrain van hoogopgeleide allochtonen terug naar hun land van herkomst. Dat zien we toch ook wel. Mensen zijn het soms gewoonweg kotsbeu om zichzelf drie tot vier keer meer te moeten bewijzen dan iemand die hier bij wijze van spreken geboren en getogen is. Dat moeten we toch echt wel au sérieux nemen.

Ik ben dan ook heel erg gevoelig voor de argumenten die aangehaald zijn door de heer De Witte. Het alleen overlaten aan de sector, als men dan met andere sectoren gaat vergelijken, is gewoon absurd. Ofwel is men heel naïef, ofwel neemt men het niet au sérieux dat er gediscrimineerd wordt. Hetzelfde geldt voor het feit dat men het zou overlaten aan mensen die het dan maar moeten melden. Zou men snelheidsovertredingen in handen laten van mensen die het maar moeten melden? Ook dat is gewoon absurd. Ik hoop dus echt dat de politieke wil er is om te erkennen dat we nog meer tools nodig hebben, voorbij sensibilisatie en voorbij zelfregulering, om dit echt juridisch hard te kunnen maken.

Als wij dat niet doen, kunnen wij, mijns inziens, de antidiscriminatiewetgeving gewoon in de vuilnisbak gooien. Dan is zij niet meer dan mooie windowdressing en nemen we de kwestie eigenlijk niet au sérieux. Daarom doe ik mijn oproep.

Het feit dat wij deze hoorzitting organiseren, erkent dat het gaat over discriminatie op de arbeidsmarkt en dat wij ook op dat vlak moeten zoeken naar manieren om die discriminatie aan te pakken. Daarbij hebben wij er nu niet veel baat bij om er nog allerlei andere zaken bij te halen, die wij echter zeker erkennen en waarop wij ook moeten inzetten. Hier gaat het echt specifiek over antidiscriminatie en over manieren om discriminatie vast te stellen en tegen te gaan.

Als wij hier in de commissie tot een resolutie komen, hoop ik dat er sprake zal zijn van een wettelijk kader dat er moet komen om bijvoorbeeld praktijktests mogelijk te maken. Ik hoop dat de collega's daartoe dan ook bereid zijn, als zij discriminatie au sérieux nemen.

Ik heb nog een aantal vragen voor mevrouw Debast van de VVSG.

Worden antidiscriminatieclausules opgenomen in contracten van OCMW's en PWA's? Als een particulier een beroep doet op een poetsvrouw van het OCMW, waarbij er sociaal contact is tussen beiden, en een vraag stelt die wij niet graag horen, moeten wij dat niet per se melden, maar zetten wij beter in op sensibilisering en dergelijke. Ik veronderstel dat er ook wel andere soorten mensen of groepen mensen zijn die diensten vragen van OCMW's en PWA's. Is er daar sprake van een mogelijkheid tot melden aan hogere overheden of een soort meldingsplicht? Wij moeten daarin een onderscheid maken. Uit uw betoog heb ik begrepen dat het belangrijk is daar oog voor te hebben, omdat er een heel amalgaam van klanten

notre commission de faire respecter la législation anti-discrimination, ces autres facteurs relevant des autres commissions et d'autres parlements.

Nous constatons que des allochtones hautement qualifiés ont tellement de difficultés pour trouver un emploi qu'ils envisagent même de quitter notre pays. Il y a lieu de prendre au sérieux cette fuite de cerveaux. Je suis dès lors très sensible aux arguments avancés par M. De Witte. Il est absurde de laisser au seul secteur le soin de régler cette problématique ou de limiter les moyens d'action à la possibilité de signaler les abus.

Nous reconnaissons que d'autres facteurs peuvent également jouer un rôle, mais ces auditions concernent la problématique de la discrimination sur le marché du travail en donc plus spécifiquement l'anti-discrimination.

J'espère que grâce à notre résolution, il sera possible de procéder à davantage de tests de situation.

J'ai quelques questions à poser à Mme Debast. Les clauses de non-discrimination figurent-elles également dans les contrats des CPAS et des ALE? Si un client pose une question discriminatoire, ne vaudrait-il pas mieux le conscientiser plutôt que de le dénoncer? Cette obligation de notification s'applique-t-elle à tous les clients et à tous les services des CPAS et des ALE?

M. De Witte a déclaré que ces dernières années, les efforts avaient été principalement concentrés sur la médiation. Que pense-t-il de cette évolution?

van de OCMW- en PWA-diensten bestaat.

Ik heb ook een vraag voor de heer De Witte.

U kaart zelf aan dat de voorbije jaren meer en meer is ingezet op bemiddeling. Wat is uw evaluatie daarvan, zeker met betrekking tot de manier waarop dat zich zou kunnen verhouden tot de juridische piste? Welk afwegingskader neemt u daarbij in ogenschouw?

01.16 Catherine Fonck (cdH): Monsieur le président, mesdames et messieurs, je vous remercie pour vos différentes interventions. Devant suivre deux commissions en même temps, je suis également appelée en commission de la Santé. Je vous prierai donc de bien vouloir m'excuser et je laisserai le soin à ma collaboratrice d'écouter vos réponses.

Je tiens à faire un premier commentaire. Un cadre légal existe. Or, ce qui interpelle, c'est, d'une part, le manque d'effectivité de ces lois au niveau de l'opérationnel, et, d'autre part, les manquements éventuels quant à des dispositions qui permettraient d'être plus efficient, efficace en complétant la loi. Je dis qu'il y a un manque d'effectivité au niveau du cadre légal existant, puisque, en pratique, les résultats sont mauvais. Deux tiers des entreprises de titres-services font de la discrimination et, par définition, violent la législation. Cela ne date pas d'aujourd'hui. Au vu d'autres études réalisées et mises sur la place publique, il y avait déjà des résultats négatifs interpellants pour les différents types de discrimination, dont celle qui nous occupe plus particulièrement aujourd'hui.

Nous avons parlé ce matin du *mystery call* et certains d'entre vous en ont parlé cet après-midi. Il faudra déterminer comment donner la compétence des *mystery calls*, y compris aux inspecteurs sociaux. Mais, d'autres solutions complémentaires ne pourraient-elles pas être apportées? Si oui, de quel type sont-elles?

Toujours sur l'effectivité de l'application des lois, je souhaiterais aussi vous interroger sur ce différentiel que l'on constate entre, d'une part, le nombre de plaintes et, d'autre part, le nombre de procès-verbaux extrêmement moindre voire quasiment nul. Comment l'explique-t-on? Y a-t-il à un moment donné un suivi par une autorité, éventuellement le Centre interfédéral pour l'égalité des chances? Quelle autorité pourrait-elle expliquer et suivre cet hiatus entre les plaintes et l'absence de procès-verbaux en la matière?

Un autre grand volet de questions que j'aurais voulu poser, plus particulièrement à Mme Debast, puisque vous en avez parlé vous-même, concerne le secteur public. J'entends bien les éléments de justification que vous essayez d'apporter. Néanmoins, si le secteur public ne montre pas l'exemple, j'ai l'impression que ce sera encore plus difficile de faire globalement avancer cette problématique pourtant importante. Les chiffres sont connus. Le pire score est clairement obtenu par le secteur public en matière de discrimination. De nouveau, ce n'est pas neuf. Ce n'est pas la première fois que l'on met ce point en évidence. Au-delà des essais de justifications démontrant les différentiels du secteur public, ne serait-il pas temps, que ce soit à votre niveau ou au niveau de vos collègues de l'Union des villes et des communes wallonnes et Bruxelles, de mettre en œuvre des mesures concrètes pour corriger cela de manière plus

01.16 Catherine Fonck (cdH): Het ontbreekt de wet aan operationele doeltreffendheid en aanvullende bepalingen blijven uit. Twee derde van de diensten-chequebedrijven discrimineert en dat is geen nieuw fenomeen. Er moet worden nagegaan hoe sociale inspecteurs de bevoegdheid kan worden gegeven om *mystery calls* uit te voeren. Zijn er niet nog andere, aanvullende oplossingen mogelijk?

Hoe kan het verschil worden verklaard tussen het hoge aantal klachten en het zeer geringe aantal processen-verbaal? Is er voorzien in een follow-up door een instantie zoals het Centrum voor gelijkheid van kansen?

Mevrouw Debast, hoe kan discriminatie in de openbare sector, die toch een voorbeeldfunctie heeft, doeltreffender worden aangepakt?

Ook bij de steden en gemeenten en de OCMW's kunnen er initiatieven zoals *mystery calls* of andere maatregelen worden genomen om discriminatie tegen te gaan.

incisive dans ce secteur public qui, je le redis, doit montrer l'exemple?

Je pense que dans le secteur privé, il y a quand même aussi des initiatives qui ont été prises et qui sont vraiment intéressantes, on en a encore parlé ce matin, qu'il s'agisse de *mystery callers* à nouveau ou d'autres mesures qui pourraient être proposées, suggérées, accompagnées au niveau des communes et des CPAS pour essayer d'être moins discriminant. Je pense que c'est particulièrement important.

De **voorzitter**: Ik heb ook nog een aantal vragen.

Mijnheer De Witte, ik heb in uw betoog wat cijfers gemist over het aantal klachten dat is binnengekomen. In mijn stad Kortrijk hebben wij een stedelijk meldpunt voor discriminatie. Ik weet dat er ook in Aalst en op andere plaatsen dergelijke meldpunten zijn. Komen die zaken dan bij u terecht? Wat gebeurt daarmee? Ik heb dus een vraag naar cijfers en de evolutie.

Met betrekking tot de wetgeving neemt u een vreemde stelling in. U zegt dat de wetgeving een burgerrechtelijke en een strafrechtelijke kant heeft. U zegt het goed te vinden dat dit burgerrechtelijk wordt afgehandeld. Het strafrechtelijke aspect vindt u, met andere woorden, dus niet zo relevant. Dat laat u aan de kant liggen.

Vanmorgen hebben wij de inspectie gehoord. Zij hebben uitdrukkelijk gevraagd om de strafrechtelijke kant te verbeteren. Men heeft er trouwens op gewezen dat discriminatie op zich niet strafbaar is maar alleen de intentie, het aankondigen of aanzetten tot. De heer Vanden Broeck van de inspectie heeft dat uitdrukkelijk gezegd.

Hij heeft bovendien ook gezegd dat de strafbepalingen van de antidiscriminatiwet van gemeen recht zijn, waardoor men het arsenaal aan administratieve boetes niet kan hanteren, wat de Sociale Inspectie op andere terreinen wel kan doen.

De vraag is heel eenvoudig. Ofwel vindt u het strafrechtelijk deel niet belangrijk en schaft men dat beter af. Ofwel past men het aan, zodat het kan worden gebruikt. Om het zo te laten, daar zie ik echter de bedoeling niet van in.

Hebt u trouwens weet van processen-verbaal inzake discriminatie die werden opgesteld en eventuele strafrechtelijke veroordelingen op het vlak van discriminatie?

Een derde punt is de zelfregulering, mijnheer De Witte. U hebt gezegd dat er ruimte voor is. Mensen mogen dat doen. Ik vind dat u daar toch iets te gemakkelijk overheen gaat. Met name in de uitzendsector werden bijzondere inspanningen geleverd door *mystery calls*. Daar werd ook een verbetering gezien.

Als de dienstenchequesector dit zou doen, ben ik ervan overtuigd dat er ook een verbetering zou zijn. Ik denk dus niet dat men alle heil kan verwachten van de overheid die tussenkomt, controleert en optreedt. Het is goed dat ook de sector zelf inspanningen doet.

Ik denk dat een oplossing zou kunnen zijn dat men de zelfregulering in de sector combineert met een eventueel overheidsoptreden voor

Le **président**: J'aimerais que M. De Witte me dise où sont centralisées les plaintes pour discrimination recueillies dans les points de contact urbains et la suite qui leur est réservée.

M. De Witte n'a rien à objecter à un traitement de ces dossiers au civil. Considère-t-il le volet pénal moins pertinent? Ce matin, le représentant du SIRS, M. Vanden Broeck a en effet clairement prôné un renforcement du volet pénal. La discrimination en soi n'est pas punissable, alors que l'intention discriminatoire ou l'incitation à discriminer l'est. Les dispositions pénales de la loi anti-discrimination étant par ailleurs de droit commun, l'arsenal des amendes administratives ne peut être utilisé. Soit le volet pénal est supprimé, soit il est adapté. M. De Witte a-t-il connaissance de procès-verbaux établis pour discrimination et d'éventuelles condamnations pénales?

M. De Witte me semble minimiser le rôle de l'autorégulation. Après la campagne de *mystery calls*, des progrès substantiels ont été enregistrés dans le secteur du travail intérimaire et je pense que celui des titres-services est capable de faire de même. Le salut ne doit pas venir exclusivement de l'État. Pour les incorrigibles récidivistes par exemple, je pense qu'il faudrait envisager une combinaison d'autorégulation et d'intervention publique. M. De Witte est-il informé qu'une épure d'instruments de ce type est en cours de préparation?

Demander une aide ménagère

degenen die echt hardnekkig verkeerd bezig blijven. Wij hebben die vraag vanmorgen ook voorgelegd aan de heer Muyldermans van Federgon en de heer Vanden Broeck van de Sociale Inspectie. Dat zou een idee kunnen zijn.

Hebt u trouwens weet van het feit dat er een blauwdruk in de maak is door de administratie om werk te maken van dergelijke instrumenten?

Ik heb nog een punctuele vraag, een vraag die wij vanmorgen ook hebben gesteld. Is het loutere feit dat men als klant aan een bedrijf vraagt om een poetshulp te sturen die Nederlands spreekt, al dan niet discriminerend? Als een dienstenchequebedrijf daarop ingaat, is dat discriminerend of niet? Vragen naar de taal, los van de nationaliteit, is dat discriminerend of niet?

Dat is een vraag die ik voor u en eventueel voor andere panelleden heb. Ik zie immers iemand neen schudden. Ik hoop dat het antwoord eenvormig zal zijn.

Ik heb nog een vraag voor mevrouw Debast van de VVSG.

Ik begrijp dat het staal misschien wat beperkt was. Uw reactie stelt mij niettemin teleur.

U weet dat ik zelf ook burgemeester van een belangrijk OCMW ben. Vanochtend heeft de heer Muyldermans verklaard dat de reactie van zijn CEO's rond de tafel altijd was dat het probleem bij hen niet voorkwam en dat het bij hen nooit gebeurde, tot zij werden geconfronteerd met ondergeschikten die, omdat zij er niet voor waren opgeleid, toch toegaven.

U gaat dus iets te gemakkelijk in het verhaal mee. Ik zou niet op de boodschapper of op het onderzoek schieten. Ik zou mij vooral concentreren op de vraag op welke manier de publieke sector als eerste het voorbeeld kan geven, nog meer dan de privé dat doet. De morele autoriteit van de overheid, waarover de heer Denys sprak, is hier immers uiteraard in het geding. De overheid moet het goede voorbeeld geven.

U hebt zich uitdrukkelijk vóór praktijktests binnen de overheid uitgesproken. Dat is dus een duidelijk engagement. Het zou echter ook niet slecht zijn dat bijvoorbeeld de toezichthoudende overheid ten aanzien van OCMW's, burgemeesters en PWA's ook inspanningen op dat vlak levert.

Mijnheer Denys, ik heb een aantal vragen voor u.

Ten eerste, u hebt uw twijfels bij de praktijktests. Dat is vreemd, omdat, ten eerste, in uw sector zelf Federgon dergelijke tests met succes heeft georganiseerd. Ze hebben ook succes, zoals wij vanmorgen hebben gemerkt. Mocht u daarentegen opwerpen dat zij geen succes hebben, dan zou het echt nieuws zijn om dat te horen. De tests werken echter binnen Federgon.

Ik moet vermelden dat ik de heer Muyldermans van bij het begin voor die tests heb gefeliciteerd.

Ik geloof dat zelfregulering, *mystery calls* en het systeem van

néerlandophone est-il discriminatoire et l'entreprise qui accède à cette requête est-elle coupable de discrimination?

M. Muyldermans, de Federgon, a déclaré ce matin que les grands patrons disent toujours qu'il n'y a pas de discrimination chez eux, jusqu'au moment où ils se retrouvent face à des subordonnés qui admettent l'existence du problème. Je crains que Mme Debast soit un peu crédule. Ne tuons pas le messenger mais demandons-nous plutôt comment le secteur public, qui a une responsabilité morale, peut donner le bon exemple. L'autorité de contrôle peut aussi fournir des efforts en ce qui concerne les tests de situation qui ont été préconisés.

Je m'étonne que M. Denys émette des doutes sur les tests de situation alors que ceux-ci ont été réalisés avec succès par Federgon. Je pense que l'autorégulation peut réellement contribuer à une amélioration. Quelle est la position de M. Denys en la matière?

M. Denys propose de recourir au *data mining*. Je me demande si cette méthode sera aussi efficace que les tests de situation. Les échantillons et les moyennes ne permettent pas, en effet, d'identifier les extrêmes. Il faut aussi se demander si les chiffres sur la base desquels l'étude en question doit être réalisée, existent réellement. Madame Ulens, ces chiffres peuvent-ils être joints au bilan social?

Federgon est très peu enthousiaste à l'idée de révéler le nom des entreprises qui ont été prises en défaut. Il doit être possible, selon moi, de révéler confidentiellement ces informations à l'inspection et non aux médias.

M. Denys travaille sur la base d'objectifs chiffrés contraignants. Souhaite-t-il dès lors aussi imposer

praktijktests wel degelijk een verbetering kunnen teweegbrengen.

Wat is uw houding tegenover het voorgaande?

Ten tweede, u hebt het voordeel dat u een alternatief voorstel kan doen, wat u siert. Het is immers het eerste alternatieve voorstel dat wij hebben gehoord.

Ik vraag mij echter af of uw voorstel alleenzaligmakend zal zijn. Ik vraag mij af of het even effectief zal zijn als de praktijktests. Wat bedoel ik?

Ten eerste, u kent allen de uitspraak dat de rivier gemiddeld dertig centimeter diep was en de man toch verdronk. Wanneer met stalen of gemiddelden wordt gewerkt, zullen de extremen moeilijk of niet kunnen worden geïdentificeerd. De vraag is dan natuurlijk welke vergelijkende stalen u in uw Engels model zal hanteren. Het gaat immers eigenlijk om een Brits model.

Stel u voor dat er een sector is waarin zo goed als alle werknemers op dit ogenblik – ik gebruik het woord absoluut niet graag – van Belgische oorsprong zijn en dat er in die hele sector een probleem is. In voorkomend geval zal u met uw staal niks vinden. U zal immers vaststellen dat er geen probleem is en dat iedereen zich naar de situatie schikt, terwijl er misschien toch een probleem kan zijn.

Bovendien weet ik niet of er vandaag al cijfers daaromtrent beschikbaar zijn. Ik wil mevrouw Ulens van de vakbond vragen om diversiteitscijfers aan de sociale balans toe te voegen.

Bestaan die cijfers vandaag?

Wij hoorden bij Federgon toch enige terughoudendheid om bijvoorbeeld de concrete resultaten, zoals de namen van de bedrijven die in overtreding gaan, bekend te maken. Ik vraag geen bekendmaking in de pers. Een bekendmaking in vertrouwelijkheid aan de inspectie zou al een stap vooruit zijn. Ook dat wil Federgon echter niet doen.

Er is over datamining gesproken. Zonder sets is dat echter niet evident.

Mijnheer Denys, ik kom tot een laatste punt, dat volgens mij niet evident is. U zegt dat u wel bereid bent om met streefcijfers te werken die bindend zijn. Met andere woorden, een bedrijf dat niet zou beantwoorden aan uw staal, zou dan in overtreding zijn. Zult u dan boetes opleggen? Eigenlijk zou u dan een soort quota opleggen – u moet het dan quota en niet meer streefcijfers noemen – waaraan bedrijven zich zouden moeten conformeren. Ik vind dat u dan wel heel ver gaat.

Ik begrijp uw hardnekkigheid tegen praktijktesten georganiseerd door de overheid niet echt goed. De combinatie van datamining en punctueel interveniëren bij bedrijven, indien de zelfregulering niet werkt, zou een veel beter model zijn dan de loutere focus op datamining.

Aan de mensen van de vakorganisaties wil ik nog meegeven dat het

ser des amendes aux entreprises qui enfreignent la loi? Ce serait aller un peu loin. Je ne comprends pas vraiment l'opposition exprimée à l'égard du recours aux tests pratiques par les pouvoirs publics. Une combinaison de *data mining* et de tests pratiques me semble constituer une bonne méthode en cas d'échec de l'autorégulation.

Je pense qu'il serait bon que les organisations syndicales balaient devant leur porte. Nombreux sont ceux, et cela concerne également les organisations syndicales, qui trouvent normal de rejeter un candidat à un emploi. Ils ignorent souvent que cette pratique est punissable. Peut-être conviendrait-il de son montrer, sur ce plan-là également, plus actif.

Peu d'acteurs ont l'autorité morale qui les permettrait de parler de discrimination. Le terme "multinationale" est souvent employé au sens négatif, mais il ressort de l'étude menée par Federgon que ce sont précisément les multinationales qui se livrent le moins à des pratiques discriminatoires.

Je me réjouis que nous puissions donc employer ici le terme dans un contexte positif.

ook goed is om in eigen hart of in de eigen organisatie te kijken. Het probleem van discriminatie en racisme is wijdverspreid. Als het debat op de sociale media gevoerd wordt, schrik ik er telkens van hoe mensen reageren. Zo zei iemand bijvoorbeeld – ik noem geen namen – dat het evident is dat hij iemand niet aanvaardt, als hij die niet wil. Heel veel mensen weten absoluut niet dat dat strafbaar is, dat het tegen de wet is. Ik kan mij voorstellen dat er ook bij de vakorganisaties veel leden zijn die op dezelfde manier reageren. Het zou dus misschien niet slecht zijn, mocht uw organisatie ook ten aanzien van dat fenomeen acties ondernemen.

Ik meen dat er niet veel mensen een morele autoriteit hebben als het op discriminatie aankomt, niet in de publieke sector, dat is bewezen, maar evenmin in de private sector en waarschijnlijk ook niet bij de vakorganisaties en de werkgevers. Het enige wat ik uit het onderzoek van Federgon heb onthouden, is dat – u weet dat het woord “multinational” altijd in negatieve zin gebruikt wordt – net de multinationals in de uitzendsector bijna niet discrimineren. Ik zie de heer De Witte bevestigend knikken. Eindelijk heb ik het gevonden: het woord “multinational” in een positieve context. Als dat geen wijs besluit is.

Mijnheer De Witte, u hebt als eerste het woord.

01.17 Jozef De Witte: Het klopt inderdaad dat de lankmoedigheid waarmee hier in dit land tot op vandaag met discriminatie wordt omgegaan, niet wordt gedeeld door multinationals. Adecco, een wereldwijd bedrijf, kon absoluut niet lachen met de zaak die hier vandaag wordt aangekaart, en de schade die deze zaak wereldwijd heeft veroorzaakt. U moet maar eens proberen zaken te doen met de Verenigde Staten als u in België bent veroordeeld voor discriminatie. Ik wens u veel succes toe.

Ik denk dat wij ons daarvan bewust moeten zijn. Multinationals nemen dergelijke zaken veel ernstiger. Dit is volgens mij een uitnodiging om na te denken over de stappen die nog kunnen worden gezet om te komen tot een ondernemersklimaat dat zich kan meten met het buitenland.

Ik probeer de vragen kort te behandelen.

Mevrouw Demir, sta mij toe dat ik even bij mijn medewerkster te rade ga over het aantal gevallen waarin wij hebben samengewerkt. Neemt u mij niet kwalijk, maar ik heb die cijfers niet bij mij. Er is inderdaad een overeenkomst omdat het Toezicht op de Sociale Wetten een aantal bevoegdheden heeft die wij niet hebben. Ik herhaal dat dit zeer goed is. Zij hebben onderzoeksbevoegdheden. Zij kunnen binnenstappen in een bedrijf en daar kennisnemen van documenten, computerbestanden en dergelijke. Deze bevoegdheid komt voor alle duidelijkheid het centrum niet toe.

In die zin is er sprake van een wisselwerking. Als wij een melding krijgen, kunnen wij ook zaken vragen aan het Toezicht op de Sociale Wetten. Wij kunnen hen vragen om eens te gaan kijken in een bepaald bedrijf om te zien hoe het er aan toegaat. Wij kunnen hiervan ook een verslag vragen.

Ik fiets meteen naar de vraag van mevrouw Lanjri. Wat zegt de

01.17 Jozef De Witte: Il est exact que les multinationales se démarquent de la clémence dont il est fait preuve dans ce pays à l'égard des discriminations. Adecco, qui est une entreprise à dimension internationale, a mal vécu cette affaire. Je vous mets au défi de faire des affaires avec les États-Unis avec une condamnation pour discrimination sur les bras. Il est important de garder cela à esprit si nous voulons promouvoir un climat entrepreneurial qui puisse se mesurer à l'étranger.

Pour les chiffres demandés par Mme Demir, je dois consulter mes collaboratrices. Nous avons en effet un accord avec la Direction générale Contrôle des lois sociales, parce que ce service dispose de compétences d'enquête. Lorsqu'un cas de discrimination nous est notifié, nous pouvons demander à ce service de mener une investigation sur place.

S'il existe une présomption de discrimination, il incombe, dans les affaires civiles, à l'autre partie de réfuter cette accusation. En

antidiscriminatiewetgeving en de EU-regelgeving in burgerrechtelijke zaken? Ik combineer dit met de vraag van de heer Van Quickenborne. Als er feiten zijn die kunnen doen vermoeden dat er sprake is van discriminatie, is het aan de andere partij om argumenten aan te halen die aantonen dat er wel degelijk legitieme doelstellingen en passende maatregelen waren die niets te maken hebben met discriminatie. Dit geldt in burgerzaken, nooit in strafzaken.

Historisch gezien, was de wet van 1981 louter een strafwet. In 2003 is heel het burgerlijke luik toegevoegd. Een aantal dingen zijn blijven hangen voor racisme, terwijl zij niet gelden voor andere discriminatiegronden. Sommigen zeggen dat de antidiscriminatiewet discrimineert omdat een aantal zaken op het vlak van racisme strafrechtelijk kunnen worden vervolgd, terwijl dit niet kan voor seksuele geaardheid, leeftijd, handicap en dergelijke meer. Wij zijn vurige minnaars van die burgerrechtelijke aanpak omdat dan een veel neutraler debat mogelijk is.

Er is de strafwet rond haatmisdrijven. Ik denk aan de moord op Jarfi, Kotnik en de aanslag bij het Joods Museum. Dit zijn strafrechtelijke feiten. Haatboodschappen kunnen eveneens strafrechtelijk worden vervolgd. In relaties tussen burgers – een verhuurder en een huurder, een taxibedrijf en zijn klant, een werkgever en zijn werknemer – is een burgerrechtelijke aanpak naar mijn smaak absoluut aangewezen.

Dat bepaalt ook de Europese regelgeving, dat is zo omgezet en dat is een goede zaak. Daarmee wil ik dus zeggen dat het hier geen kwestie is er een prioriteit van te maken voor politie en justitie. Nee, in burgerrechtelijke zaken werkt dat natuurlijk niet en moet men dat op een andere manier regelen, omdat het niet om strafrechtelijke ingrepen gaat. Ik en ons centrum pleiten er niet voor – dat is een stelling als een andere – om heel de discriminatiewetgeving in het strafrecht te gaan stoppen. Wij hebben heel veel zaken voor burgerlijke rechtbanken gebracht – stakingsvorderingen, technisch gezien – om er daar, nadat onderhandelde oplossingen onmogelijk bleken te zijn, eigenlijk voor te zorgen dat de wet wel degelijk wordt toegepast.

In die zin gaat het niet zozeer om bewijs maar om, en ik citeer de wet, “feiten die kunnen doen vermoeden dat er discriminatie is en waarbij de bewijslast verdeeld wordt”. Waarom wordt die verdeeld? Omdat het voor het slachtoffer van discriminatie inderdaad quasi onmogelijk is om die discriminatie aan te tonen, laat staan om de intentie aan te tonen. Dat gaat niet. In het strafrecht moet men de intentie aantonen; zonder intentie geen misdrijf. Als ik u per ongeluk dood rijd, dan zal ik niet veroordeeld worden voor moord met voorbedachten rade.

(...): (...)

01.18 Jozef De Witte: Ja, natuurlijk. Dat is waar. Maar als de intentie er niet is... Maar goed, laat mij dat luikje sluiten.

Waarom is zelfregulering niet voldoende? Beste vrienden, als u op de autosnelweg rijdt, staat het u vrij om naar uw kilometerteller te kijken en te zien of u niet boven de 120 km/uur rijdt. U mag dat doen, u mag zichzelf reguleren. Daar is niets mis mee. Niemand verbiedt zelfregulering. Maar wanneer de verkeerswetgeving bepaalt dat elke

matière pénale, il en est autrement.

La loi de 1981 était une loi exclusivement pénale à laquelle un volet civil a été ajouté en 2003. Le problème est que des poursuites pénales sont possibles en cas de racisme, mais pas pour d'autres formes de discriminations, telles que celles basées sur l'orientation sexuelle, l'âge ou le handicap. Nous sommes de fervents partisans de l'approche civile parce qu'elle permet un débat plus neutre. Les crimes de haine – tels que le meurtre de I. Jarfi ou l'attentat contre le Musée juif – sont soumis à la loi pénale, mais nous jugeons l'approche civile préférable pour ce qui concerne les relations entre citoyens. C'est également la vision adoptée dans la réglementation européenne.

Il ne s'agit pas d'interventions pénales. Nous ne cherchons pas à intégrer la législation anti-discrimination dans la loi pénale. Nous avons déjà porté de nombreuses affaires devant des tribunaux civils pour que la loi soit appliquée lorsqu'il s'avère que les solutions négociées sont impossibles à réaliser.

La loi répartit la charge de la preuve et c'est une bonne chose. En effet, il est particulièrement difficile pour une victime de prouver qu'elle a fait l'objet d'une discrimination, et plus ardu encore d'en prouver l'intention. En droit pénal, l'intention doit être prouvée. Sans intention, il n'y a pas de délit.

01.18 Jozef De Witte: Je ne suis pas opposé à l'autorégulation, mais elle ne suffit pas. Tout le monde peut évidemment pratiquer l'autorégulation. Un conducteur roulant à plus de 120 km/h sur l'autoroute peut s'autoréguler et décider de réduire sa vitesse. Doit-

automobilist zelf moet kijken of hij 120 km/uur rijdt en dat alle camera's en flitscontroles worden afgeschaft, dan is dat toch wat gek. Het is niet verboden om in uw auto een pijpje te leggen om te blazen om uw alcoholgehalte te bepalen. U mag dat doen, maar wat doen wij rond die wetgeving? Wij gaan ook controles uitvoeren om te zien hoe dat in de praktijk zit. Ik heb niets tegen zelfregulering, iedereen mag zichzelf persoonlijk reguleren en een sector mag zichzelf reguleren, maar wanneer een wetgever een wet maakt en vervolgens zegt dat hij de toepassing van die wet louter overlaat aan zelfregulering, dan is er in mijn hoofd iets dat niet in elkaar kan worden geklikt.

Schaf die wet dan af, als het een loutere zaak van factoren is. Nee, natuurlijk niet, want in de Grondwet staat dat een gelijke behandeling gegarandeerd is, in het EU-Verdrag staat dat er een gelijke behandeling is en in het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens staat dat wij een gelijke behandeling garanderen enzovoort. Wij kunnen uit al die organisaties stappen. Dan kunnen wij zagezegd die wet afschaffen. België is daarin geen uitzondering. Dit geldt in de hele EU en ver daarbuiten.

Wie A zegt, moet ook B zeggen. Wanneer de overheid zegt dat iets verboden is, dan is het aan de overheid om aan haar administratie de opdracht, de instrumenten en de middelen te geven om na te gaan of die wet wel degelijk wordt toegepast. Dat is een taak van de overheid.

Dat brengt ons tot de vraag hoe men dat doet. Belangrijk is dat men dan ziet dat wij in deze zaken bijzonder weinig meldingen krijgen. Op onze website staan sinds 3 februari de cijfers voor 2014. U zult nauwelijks meldingen zien over die driehoeksrelaties. Natuurlijk zijn daar geen meldingen van. Wij meten dat al sinds jaar en dag via een andere weg. Als ik even een zijstapje mag maken, wij hebben een barometer Huisvesting gepubliceerd. Wij hebben naar immobiliënkantoren laten bellen, met de melding dat wij een appartement of een huis te huur hadden en of zij dat voor ons wilden verhuren. Natuurlijk antwoordden zij bevestigend. Op de vraag of ervoor kon worden gezorgd dat er geen vreemdeling in kwam — ik gebruik het woord dat werd gebruikt — antwoordde een op zeven "nee", 42 % zei "natuurlijk zorgen wij daarvoor" en de rest zei "u krijgt een lijst met namen en u kiest", wat een jezuïetenoplossing is, als ik dat zo mag noemen.

Dat is de situatie als men dat op die manier meet. Welke kandidaat-huurder weet dat hij niet wordt gebeld omdat de verhuurder van het goed instructies heeft gegeven om vooral niet Mohammed of Fatima te bellen voor dat huis, want die komen per definitie niet in aanmerking?

Men moet in die situaties op een andere manier meten. En hoe doet men dat? Er is bijna geen andere oplossing om te controleren of men zich al dan niet aan de wet houdt. De flitscamera voor dit soort situaties is inderdaad de situatietest. Dat is meten wat er in de praktijk gebeurt. Wanneer men dat meet, vallen de schellen van de ogen. In de interimsector heeft de VRT een dergelijke test gedaan. Toen bleek dat zes op acht bedrijven discrimineerde, waaronder sommige die de heer Denys welbekend zijn, zoals hij toen zelf heeft gezegd. En toen pas, wij suggereerden dat al jaren, heeft men zelf een oefening gemaakt.

on dès lors ôter tous les radars et stipuler dans le code de la route que les automobilistes sont chargés leur propre régulation? Comment le législateur peut-il concevoir une loi pour ensuite ne la faire appliquer que par auto-régulation? Ce n'est pas possible.

La Constitution garantit l'égalité de traitement, tout comme le Traité UE et la Convention européenne des droits de l'homme. Il est donc hors de question d'abroger la législation anti-discrimination.

Si l'autorité publique dit que tel comportement est interdit, elle doit charger son administration de vérifier la bonne application de la loi et lui donner les outils et les moyens requis à cette fin. La question qui se pose à cet égard est: comment l'autorité publique doit-elle s'y prendre? En 2014, le nombre de signalements de comportements discriminatoires a été quasi nul, ce qui n'est pas illogique car en matière de discrimination, les faits ne sont pas quantifiés correctement.

Notre Baromètre de la diversité Logement a fait apparaître qu'une grande majorité des agences immobilières répond favorablement à la sollicitation de propriétaires qui leur demandent de ne pas louer leur maison ou leur appartement à "des étrangers". Les personnes d'origine étrangère ignorent évidemment qu'elles sont victimes de cet ostracisme immobilier. Cela fait des années que nous attirons l'attention sur ce que le test réalisé par la VRT dans le secteur du travail intérimaire vient de montrer, à savoir que huit agences d'intérim sur dix se rendent coupables de comportements discriminatoires. Personnellement, je pense que le test de situation est vraiment le seul moyen que nous ayons à notre disposition pour soumettre un organisme à un test de discrimination.

Toen juichte men, want slechts 32 % reed door het rood licht en discrimineerde. Het was maar 32 %. Sedert die eerste test heb ik nooit meer iets gehoord van daaropvolgende *mystery calls* in de sector. Ik ben dus zeer benieuwd. Vindt dat vandaag nog plaats? Die test was louter op basis van origine. Vindt die test ook plaats op basis van leeftijd, geslacht, handicap en andere criteria? Ik ken het antwoord niet.

Mevrouw Willaert, ja, wij zetten volop in op onderhandelde oplossingen. Daar zijn eigenlijk vijf voorwaarden voor. Dan zult u begrijpen waarom wij daarop voluit inzetten.

Ten eerste, wie zich aan discriminatie heeft bezondigd, intentioneel of niet-intentioneel, moet de feiten en de fout erkennen. Dat is een eerste stap. Men moet zeggen: ja, dit was niet oké.

Ten tweede, dat verdient excuses ten aanzien van de persoon die het slachtoffer was van de discriminatie.

Ten derde, dat vergt een tegemoetkoming aan die persoon. Noem het een schadevergoeding of noem het een herstel. Men kan daarvoor allerlei zaken verzinnen en er zijn al prachtige oplossingen gevonden om daaraan tegemoet te komen. Ik geef een voorbeeld. Een dancinguitbater die inderdaad vaststelde dat mensen op grond van hun afkomst werden geweigerd, heeft gezegd: "U krijgt direct tien tickets voor gratis drank en gratis inkom voor de volgende zaterdag en u brengt nog twintig vrienden mee en die krijgen dat ook." Dat is een vorm van herstel.

Ten vierde, wij willen praten met die organisatie over de vraag hoe het in dat individueel geval is fout gelopen. Een melding heeft een signaalfunctie dat er in een organisatie mogelijk zaken verkeerd lopen. Dat grijpen wij aan om met die organisatie en met onze vormingsdienst aan de slag te gaan om ervoor te zorgen dat die situaties in de toekomst worden vermeden. Preventie is immers beter dan repressie.

Ten vijfde, wij spreken af dat wij daarover zullen communiceren. U vindt op onze website een hele reeks onderhandelde oplossingen, anoniem. Het gaat ons niet om *shame and blame*. Wij willen mensen aanmoedigen om te zeggen dat er zaken verkeerd gaan in het leven. Men kan fouten maken. Ik ben altijd onwaarschijnlijk blij als mensen zeggen: "Natuurlijk was dat fout en nu gaan wij dat corrigeren." Dan ben ik een gelukkig man. Niet omdat wij een individuele melder tevreden hebben gesteld, maar omdat wij ervoor hebben gezorgd dat de samenleving er een stuk beter op is geworden. Omdat het bedrijf die fout erkent, omdat het uit die fout wil leren, omdat het een stap vooruit wil zetten. Dan ben ik werkelijk een dolgelukkig mens.

Ik heb al geantwoord op de vraag van mevrouw Fonck, die nu even verdwenen is. Dit is een zaak van de overheid zelf, van de overheidsdiensten.

Sta mij toe om even te zeggen dat er in elk internationaal verdrag eigenlijk drie actoren aangestipt worden die hun werk moeten doen. De eerste actor is altijd de overheid zelf. De overheid zet Europese richtlijnen om en moet die toepassen, de overheid ratificeert VN-verdragen en moet die uitvoeren en bekendmaken. Een belangrijke

L'administration a elle-même effectué un test dans le secteur intérimaire et a de 'peu élevé' qualifié un taux de discrimination de 32 %. Je ne suis pas au courant d'initiatives ultérieures visant à détecter des discriminations sur la base de l'ethnie, du sexe, de l'âge ou d'un handicap.

Nous misons sur des solutions négociées à condition que cinq conditions soient remplies. L'auteur de la discrimination, intentionnelle ou non, doit reconnaître sa faute. Il doit par ailleurs être disposé à présenter ses excuses et devra proposer une indemnité ou un dédommagement. L'organisation doit être prête à corriger son fonctionnement pour éviter que ces faits ne se répètent. Nous convenons enfin de poursuivre la communication. Sur notre site internet figurent toute une série de solutions négociées anonymisées dont chacune emporte mon adhésion.

Tout traité international désigne trois acteurs qui doivent remplir leur mission. L'État et la société civile, qui comprend les partenaires sociaux, jouent un rôle important tandis qu'un mécanisme indépendant (en l'occurrence, le Centre interfédéral pour l'égalité des chances) joue un rôle limité. Ce mécanisme indépendant ne peut veiller à l'application de la législation, il incombe à l'État de le faire.

Jetons un œil aux chiffres de 2014. On dénombre 4 627 signalements, 1 670 dossiers et 14 procès. Nous intentons uniquement un procès pour délit de haine et message d'incitation à la haine et contre les parties qui n'éprouvent pas le moindre sentiment de culpabilité. Nous trouvons l'approche citoyenne tout à fait justifiée.

Je ne remets pas en cause l'autorégulation, mais je me demande pourquoi les résultats des contrôles internes effectués

rol is weggelegd voor de zogenaamde *civil society*, inbegrepen de sociale partners. Een zeer beperkte rol blijft over voor het onafhankelijk mechanisme, in ons geval het Interfederaal Gelijkekansencentrum. Het geeft echter geen pas om dat af te schuiven op het centrum, want de overheid zelf moet waken over goede wetgeving en de toepassing daarvan.

Mijnheer Van Quickenborne, een greep uit de cijfers van 2014, die wij hebben gepubliceerd op 3 februari: 4 627 meldingen, 1 670 dossiers en 14 rechtszaken. Rechtszaken worden alleen gehouden in die gevallen waarin het wel degelijk over haatmisdrijven en haatboodschappen ging. Heel concreet vernoem ik als voorbeeld de zaak van de moord op Ishane Jarfi in Luik. In de andere gevallen gaat het om zaken waarbij de andere partij niet wenst te beseffen tegen de wet te zijn ingegaan. Wie niet horen wil, moet voelen. Als men de wet niet goedschiks wil toepassen, dan moet het maar kwaadschiks.

Inzake het verschil tussen burgerlijke en strafrechtelijke zaken, heb ik verklaard waarom naar onze smaak de burgerlijke aanpak zeker terecht is.

Volgens mij heb ik voldoende aangegeven dat er niets mis is met zelfregulering. Echter, op een zeker moment kunnen wij ons afvragen waarom bepaalde gegevens niet bekend zijn, zoals u zelf ook hebt vermeld. Met name de resultaten van de interne controles worden niet bekendgemaakt. Overigens, opnieuw, wanneer men weet dat er een externe controle aankomt, zal een slim bedrijf eerst interne controles organiseren, om te vermijden dat het bedrijf tegen de lamp loopt bij een externe controle.

De vraag werd gesteld of louter het feit dat een poetshulp gevraagd wordt die Nederlands spreekt, al dan niet discriminatie is. Ik wil daarop twee dingen antwoorden. Elke keer moet een zaak bekeken worden op zijn individuele karakteristieken. In zijn algemeenheid wil ik die vraag nooit beantwoorden. De sleutel is altijd de vraag naar de relevantie. Laat mij als voorbeeld vertellen dat er bij mij thuis een Poolse man komt poetsen. Ik noch mijn vrouw zijn op dat moment thuis. U moet mij eens vertellen waarom die man Nederlands zou moeten kennen. Iemand moet hem uitleggen wat er gepoetst moet worden, maar die uitleg komt het dienstenchequebedrijf toe. Sommige dienstenchequebedrijven hebben logo's en iconen ontwikkeld om aan te duiden wat of hoe.

Kortom, is er communicatie nodig, ja of neen? Als die niet nodig is, moet u mij eens zeggen waarom die persoon Nederlands zou moeten kennen.

Mevrouw Demir, natuurlijk is de kennis van de taal belangrijk. Maar de vraag is niet of kennis van de taal in het algemeen belangrijk is. De vraag luidt: is die kennis relevant in deze concrete situatie? Stel dat dit voor een rechtbank komt, dan zal de rechter nagaan of er een legitiem doel is om te eisen dat die persoon Nederlands kent en spreekt, en of het middel daartoe passend en noodzakelijk is.

Bijvoorbeeld, van een poetshulp eisen dat de moedertaal Nederlands zou zijn, zal door de rechter niet als passend en noodzakelijk worden gezien. Dat geef ik u op een briefje. Nederlands leren is één ding. De moedertaal is iets anders.

par les entreprises ne sont pas publiés. En effet, les dirigeants avisés d'une entreprise effectueront un contrôle interne avant qu'il soit procédé à un contrôle externe.

Je ne peux pas répondre à la question de savoir si exiger la maîtrise du néerlandais de la part d'une aide ménagère constitue une forme de discrimination. La question de la pertinence demeure la clé du problème. La communication est-elle nécessaire ou non? Le problème n'est pas de savoir si la connaissance de la langue est importante d'une manière générale, mais si cette connaissance est nécessaire ou non dans certaines situations. Je ne crois pas qu'un juge considèrera que la maîtrise de néerlandais constitue une obligation pour une aide ménagère. En outre, exiger dans une offre d'emploi d'avoir le néerlandais comme langue maternelle est également discutable.

Ik heb al heel wat vacatures gezien waarin staat “moedertaal: Nederlands” voor zaken waarbij men zich afvraagt waarom het in godsnaam belangrijk zou zijn dat de moeder van de persoon in kwestie Nederlands sprak. Dit is toch wel de grote vraag.

Ik meen dat ik hiermee het belangrijkste gezegd heb.

Als u mij toestaat, mijnheer de voorzitter, zou ik willen vertrekken; ik heb nog een vergadering op het centrum om onze volgende raad van bestuur voor te bereiden.

01.19 Zuhail Demir (N-VA): Mijnheer de voorzitter, ik wil nog even terugkomen op dat samenwerkingsakkoord. De cijfers zal de heer De Witte mij bezorgen, maar er is iets wat ik nog altijd niet begrijp. Misschien ligt het aan mij, maar ik vind persoonlijk dat, wanneer er meldingen binnenkomen bij u, die meldingen moeten onderzocht worden – we leven tenslotte in een rechtsstaat – door de Sociale Inspectie. Zij hebben een heel arsenaal aan controlebevoegdheden en zij moeten een en ander dan ook onderzoeken als er meldingen zijn van discriminatie.

Mijn vraag is heel concreet. De inspectie zegt dat ze in het verleden nul pv's heeft opgesteld. Ik begrijp dat niet, ook niet als jurist. We hebben drie wetgevingen inzake antidiscriminatie en ik begrijp niet dat er tot heden geen pv is opgesteld. De meldingen komen bij het centrum binnen, maar u heeft een samenwerkingsakkoord met de inspectie. Wordt dat dan niet doorgegeven? Ik denk dat niemand dat snapt. Er zijn drie wetten, maar een wet zonder sanctie is niks waard. Dat heeft de professor mij geleerd toen ik studeerde. Ofwel is er geen sanctie verbonden aan die wetgeving en dan denk ik dat we daarnaar moeten kijken, ofwel zit het probleem bij u, want u krijgt de meldingen. Worden die meldingen effectief doorgezonden aan de inspectie en onderzoekt de inspectie die? De inspectie zegt dat ze nul pv's heeft. Dan begrijp ik eigenlijk niet waar het mis loopt.

01.20 Jozef De Witte: Mevrouw Demir, ik nodig u uit om aandachtig het Vlaams decreet van 10 juli 2008 te lezen en de federale wet van 10 mei 2007, waar u zal lezen wat de sancties zijn voor het overtreden van de wetgeving in arbeid. Dat is drie of zes maanden loon. In de regel is dat zes maanden, anders drie maanden loon, wanneer men veroordeeld wordt voor een rechtbank. Er zijn dus wel degelijk sancties.

Ten tweede, u zult in die wet lezen, en ook in het samenwerkingsakkoord van 12 juni 2013 dat de werking van het Interfederaal Gelijkekansencentrum regelt, dat het centrum – dat is belangrijk – een mogelijkheid biedt voor de burger om buiten Justitie te handelen. Elke burger kan naar Justitie stappen, elke burger kan naar de politie stappen, zich burgerlijke partij stellen en een kort geding aanspannen. Het staat iedereen vrij, niemand moet langs het centrum, maar het centrum is een alternatief voor Justitie. *Love it or hate it*, maar zo is het. Dat geeft ons de mogelijkheid om niet per definitie met een Sociale Inspectie te werken die – het spijt mij opnieuw dat ik vanmorgen niet aanwezig kon zijn – blijkbaar zeer strafrechtelijk denkt. Dat laat ons toe wat ik heb geantwoord aan mevrouw Willaert.

01.19 Zuhail Demir (N-VA): Je ne comprends pas pourquoi le SIRS n'a dressé aucun procès-verbal jusqu'à présent. Les services d'inspection possèdent tout un éventail de pouvoirs de contrôle et doivent aussi examiner des signalements de discrimination. En plus, il y a un accord de coopération. J'ai du mal à comprendre où le bât blesse.

01.20 Jozef De Witte: Le décret du gouvernement flamand du 10 juillet 2008 et la loi fédérale du 10 mai 2007 prévoient effectivement des sanctions. Une indemnisation correspondant à trois ou six mois de rémunération est inscrite dans la loi sur le travail. La loi et l'accord de coopération du 12 juin 2013 stipulent également que le Centre offre au citoyen la possibilité d'entreprendre des démarches en dehors du cadre juridictionnel. Cette option nous permet de ne pas obligatoirement coopérer avec une inspection sociale qui tend manifestement à développer un raisonnement extrêmement répressif. Nous procédons comme suit: nous discutons avec l'autre partie pour voir quels sont les faits et dans

Wat is onze aanpak sinds jaar en dag? Wij gaan altijd praten met de andere partij. Wij vragen wat er is gebeurd en hoe dat komt. Het is niet omdat iemand een discriminatie meldt, dat dit ook een feit van discriminatie was; laten we dat nooit vergeten. Dat zijn complementaire mechanismen: wij zijn op geen enkele wijze verplicht om elke melding rond arbeid aan de Sociale Inspectie door te sturen, dat is niet zo. Wij doen dat als wij dat nuttig en nodig achten. Dit Parlement en alle andere parlementen hebben gewild, terecht naar mijn smaak, dat het Gelijkekansencentrum zijn taken in alle onafhankelijkheid uitvoert. In die zin hebben we bij ons een hele procedure om na te gaan wat in een specifieke case de beste aanpak is. Dat is niet altijd via de Sociale Inspectie, maar dat kan een van de middelen zijn. Er is absoluut geen verplichting: wij zijn geen doorsluiskanaal voor elke melding, zo werkt het niet. Dit Parlement heeft gewild dat het een parallel mechanisme is dat uiteraard verantwoording zal afleggen aan dit Parlement, per definitie. Dat is de constructie die jullie hebben gemaakt, voor alle duidelijkheid.

De **voorzitter**: Daarbij aansluitend: u pleit voor praktijktesten en daar ben ik voorstander van. Zijn dat dan praktijktesten die worden georganiseerd door de Sociale Inspectie, of ook door onder meer het centrum en andere organisaties? Dat zou ik graag van u weten.

01.21 Jozef De Witte: Daar moeten we twee zaken goed uit elkaar houden. Ik heb net door mevrouw Demir horen zeggen: geen wet zonder sanctie. Om te kunnen sanctioneren, moet men eerst nagaan of de wet wel degelijk wordt toegepast. Ik denk dat de overheid ervoor moet zorgen dat haar wetten worden toegepast, anders blijft ze sterk in gebreke, dat is evident. Hoe doet de overheid dat? In deze situatie moet men niet zeggen dat het slachtoffer zich kan melden. Dat is een onvoldoende antwoord, dat is duidelijk.

De Nationale Loterij doet testen om te zien of winkels lotjes aan minderjarigen verkopen. De politie gebruikt lokauto's. Het kan ook gaan over economische wetgeving.

In al die andere contexten is *mystery calling* een ingeburgerde praktijk. Het heeft de toets van Cassatie doorstaan. Dat instrument kan door de overheid worden ingezet. Dat is een feit. Ofwel wil de overheid dat, ofwel wil ze dat niet, maar dat is een andere discussie. Hoe zal de overheid de eigen wetgeving afdwingen in deze relaties?

Los daarvan, als er een vermoeden van discriminatie is, kan een vereniging – een belangenvereniging, een vakbond, een vereniging die in haar doelstellingen discriminatiebestrijding heeft, het centrum – feiten verzamelen die discriminatie kunnen doen vermoeden. Het gaat altijd over feiten die kunnen doen vermoeden, want er is vaak verwarring. Een praktijktest is geen bewijs. Dat zijn feiten die kunnen doen vermoeden. Het kunnen feiten zijn. Ik zeg niet dat het een feit is. Het behoort in een rechtsstaat een rechter toe om daarover finaal te oordelen.

Ik geef een voorbeeld. Er zijn duizend kandidaten voor een job, vijfhonderd mannen en vijfhonderd vrouwen. Er worden er honderd

quelles circonstances ils ont été commis. Ce n'est pas parce que quelqu'un signale une discrimination que celle-ci est avérée.

Rien ne nous oblige à transmettre systématiquement les signalements de discrimination relatifs au travail à l'inspection sociale. Nous le faisons lorsque nous le jugeons utile. Le Parlement a voulu que nous puissions exercer notre travail en toute indépendance et nous ne sommes dès lors pas la courroie de transmission de tous les signalements. Le législateur a développé un mécanisme parallèle dont les responsables doivent naturellement se justifier devant le Parlement.

Le **président**: M. De Witte plaide en faveur des tests de situation. Doivent-ils être organisés par l'inspection sociale, par le centre ou par d'autres organisations?

01.21 Jozef De Witte: Avant de pouvoir sanctionner, il convient de s'assurer de l'application correcte de la loi et ce contrôle doit être exercé par le gouvernement. Le raisonnement consistant à postuler que quand on a été victime de discrimination, on a le droit de le signaler est un peu court.

La Loterie Nationale effectue des tests pour vérifier si ses produits sont vendus aux mineurs d'âge. La police utilise à cette fin des voitures appâts. Le *mystery calling* est une pratique qui est couramment utilisée dans beaucoup d'autres contextes et qui a résisté à l'examen de la Cour de cassation. Il incombe aux pouvoirs publics de décider s'ils veulent contraindre les points de vente de billets de loterie à respecter la législation puis de déterminer la manière dont ils contrôleront ce respect. En cas de présomption de discrimination, une association, un groupement d'intérêts, un syndicat ou le Centre peuvent glaner des faits qui prouvent que cette présomption était justifiée. Il

aangeworven. Het zijn allemaal mannen. Dit is een feit dat zou kunnen doen vermoeden. Is dat zo? Dat weet ik niet. Dan is het aan de andere partij om uit te leggen hoe het komt dat er uit een gelijke verhouding mannen en vrouwen alleen mannen zijn gekomen. Is daar een goede reden voor, dan is er geen discriminatie vastgesteld. Is daar geen goede reden voor, dan zal de rechter – mijn pronostiek – op basis van de wetgeving en de jurisprudentie, een veroordeling voor discriminatie uitspreken. Dat is de situatie in een notendop.

De vraag is hier wat de wetgever doet en wat de uitvoerende macht doet om zelf te garanderen dat die wetgeving daadwerkelijk wordt nageleefd. Dat is hier *at stake*.

De **voorzitter**: De vraag was even kort als het antwoord kort kan zijn: gaat het om praktijktesten georganiseerd door de overheid of de inspectie, of ook door organisaties zoals de uwe en andere? Wat is daarover uw mening?

01.22 Jozef De Witte: Ik meen dat het karakter totaal verschillend is. Een overheid moet een hele sector controleren. Dat is een taak van de overheid. De test die het Minderhedenforum heeft gedaan, had de overheid moeten doen. Dergelijke testen moet men niet overlaten aan anderen maar zelf doen.

Als blijkt dat het centrum een melding binnenkrijgt over een interimkantoor, een dienstenchequebedrijf, een taxibedrijf of een immobiliënkantoor... Ik geef het voorbeeld van Jan Hans in Antwerpen. Die laatste is twee keer tegen de lamp gelopen voor discriminatie. Hij is na gesprekken en na een tweede veroordeling bereid gebleken om maatregelen te nemen om ervoor te zorgen dat het gedaan is met discriminatie. Er is ook de afspraak gemaakt dat wij opnieuw mogen testen en controleren. Wij zijn dat in gemeenschappelijk overleg met de heer Hans overeengekomen. Dat is een individueel geval.

Het centrum heeft per definitie die mogelijkheid. Hier gaat het over de manier waarop een hele sector moet worden gecontroleerd. Sorry, maar dat is niet onze taak, noch die van het Minderhedenforum. De overheid blijft op dat vlak in gebreke.

01.23 Nahima Lanjri (CD&V): Mijnheer de voorzitter, ik zou u willen bijtreden in uw vraag en ze nog enigszins verduidelijken. Wij hebben deze morgen de Sociale Inspectie gehoord. Er is toen duidelijk gebleken dat het best een en-en-verhaal wordt. Het is goed dat de sector, bijvoorbeeld de interimsector of de werkgevers, zelfregulerend optreedt. Er moet vervolgens ook worden samengewerkt met de overheid om gevallen, waarbij zij zelf vaststellen dat er een probleem is, te melden. De overheid kan vervolgens overgaan tot gerichte praktijktesten.

Deze morgen is ook nog eens aangehaald dat het voor de inspectiediensten onmogelijk is om alles te controleren. Ik ben het in dezen niet helemaal met u eens als u zegt dat controle niet de taak is van het Minderhedenforum of van uw centrum.

Als we het hebben over de sector, mogen wij twee soorten van sectoren niet met elkaar verwarren. Enerzijds zijn er de werkgevers

appartient en effet au juge de statuer sur les faits et sur la présomption. La question est surtout de savoir quelles initiatives le législateur et le pouvoir exécutif doivent prendre pour garantir que la législation soit vraiment respectée.

Le **président**: Ma question est de savoir si ces tests de situation doivent être organisés par l'État ou aussi par des organisations comme le centre.

01.22 Jozef De Witte: Il appartient aux autorités de contrôler l'ensemble du secteur. Elles auraient dû réaliser le test effectué par le Minderhedenforum. L'on ne peut confier ce genre de tests à des tiers. Les pouvoirs publics n'ont pas fait tout ce qu'ils avaient à faire. Le centre procède à des tests en cas de signalement concernant une entreprise ou à l'issue d'une concertation commune.

01.23 Nahima Lanjri (CD&V): L'autorégulation par le secteur assortie à une régulation par les pouvoirs publics en cas de problème constitue une bonne formule. Les pouvoirs publics pourront alors procéder à des tests de situation ciblés. Par ailleurs, les services d'inspection ne peuvent pas tout contrôler, mais je ne suis pas entièrement acquise à la thèse selon laquelle ces contrôles ne font pas partie des missions du Minderhedenforum ou du centre. Les employeurs doivent s'autoréguler, mais aussi travailler avec

zelf. Op dat vlak lijkt mij een rol weggelegd voor de sector zelf via zelfregulering en zelfcontrole. Wij hebben ter zake de goede voorbeelden gezien bij Federgon. Wij mogen dit zeker niet links laten liggen. Laten we dit gebruiken.

Dat is echter niet voldoende. De werkgevers moeten volgens mij samenwerken met de overheid, zodat de overheid zeer gericht kan ingrijpen bij bepaalde bedrijven of sectoren waar zich problemen voordoen. Als wij van scratch moeten beginnen, vraag ik mij af waarop wij ons zullen moeten focussen. Als wij efficiënt willen werken, lijkt het mij goed af te spreken hoe wij tot een samenwerking kunnen komen. De overheid heeft ook in de praktijktesten een rol te spelen, wat vandaag niet gebeurt.

Dat moet dan wel in overleg gebeuren en goed worden gericht op het gebied waar het probleem zich voordoet. Uiteraard moet er, waar het mogelijk is, eerst worden bemiddeld. Wij pleiten voor sensibilisering en preventie in de eerste plaats; bemiddeling waar het nog kan, en handhaving en streng optreden waar het moet. Dat laatste element ontbreekt nu vaak. U hebt gelijk dat de overheid op dat vlak een rol moet spelen, maar niet alleen de overheid. Ook de werkgevers moeten worden betrokken.

01.24 Jozef De Witte: Ik heb er niets op tegen dat u de werkgevers erbij betreft. Als dat de snelste en beste weg is om uw doelstelling te bereiken, namelijk dat de wetgeving wordt nageleefd, dan spring ik een gat in de lucht. De sector is daarvoor echter niet altijd vragende partij.

Ik illustreer dat met een kleine anekdote over de *mystery calls* die Federgon heeft georganiseerd. Het grappige is dat er in de sector een code van toepassing is die verplicht dat men elke discriminerende vraag meldt. Er zijn dus honderden discriminerende vragen gesteld in het kader van die *mystery calls*. Welnu, de overheid zou eens kunnen vragen hoeveel meldingen van discriminerende vragen er werden genoteerd. Er waren geen meldingen van discriminerende vragen. Die code, die de sector zelf heeft aangenomen, wordt door de sector niet gevolgd. Men moet een discriminerende vraag melden. Dat is niet gebeurd.

Waren er discriminerende vragen? Natuurlijk. Ze waren georganiseerd door de sector zelf in het kader van de *mystery calls*.

Dan moet men dat toch een beetje finetunen. Dan moet men daar toch een beetje steviger op inzetten.

Natuurlijk, als dat de snelste en de kortste weg is, dan spring ik een gat in de lucht. De overheid blijft wel verantwoordelijk. Dat is mijn punt. Ik mik op de doelstelling. De wetgeving moet worden toegepast. Dat is alles.

01.25 Nahima Lanjri (CD&V): Mijnheer De Witte, ik zeg juist dat de overheid absoluut ook een rol heeft en de handen daarvan niet mag afhouden. Ik denk echter dat de sector ook zijn rol moet opnemen, want anders is het dweilen met de kraan open en weten we niet waar we eerst moeten beginnen. Dat is het enige wat ik zeg.

les pouvoirs publics pour permettre des interventions ciblées en cas de problème.

Pour être efficace, il faudra convenir d'un cadre concernant cette coopération. Les pouvoirs publics ont un rôle à jouer dans les tests de situation – ils sont absents aujourd'hui – mais toujours en concertation et en ciblant les problèmes.

Nous plaçons pour la sensibilisation et la prévention là où c'est possible et pour une approche ferme si nécessaire. C'est ce volet-là qui fait souvent défaut.

01.24 Jozef De Witte: S'il s'agit là du moyen le plus rapide d'atteindre l'objectif, à savoir le respect de la législation, je ne vois aucun inconvénient à ce que l'on implique les employeurs.

À la suite des *mystery calls* de Federgon, des centaines de questions de nature discriminatoire ont été posées, alors qu'un code exige que toute question de cette nature fasse l'objet d'un signalement. Or il n'y a eu aucun signalement. Conclusion: ce mécanisme doit encore être affiné.

01.25 Nahima Lanjri (CD&V): Je le répète encore, même si le secteur doit lui aussi prendre ses responsabilités, les pouvoirs publics ne peuvent rester sur la touche. Cela reviendrait à placer un emplâtre sur une jambe de

bois.

01.26 Jozef De Witte: Welnu, ik heb geantwoord dat ik daarmee akkoord ga.

De **voorzitter:** Mijnheer De Witte, wij laten u vertrekken.

Bedankt voor uw uiteenzetting, die zeer verhelderend was.

01.27 Nathalie Debast: Mijnheer de voorzitter, ik zal beginnen met de opmerkingen over het rapport. Het is voor alle duidelijkheid noch de bedoeling van de VVSG, noch van het Platform PWA het rapport te minimaliseren. Ik heb getracht duidelijk te maken wat wij ermee willen doen. Wij gaan er effectief mee aan de slag. Wij hebben dat ook al aan het Minderhedenforum laten weten.

Het is wel onze taak, meen ik, als koepel van lokale besturen te melden dat de steekproef niet representatief is om een hele sector met de vinger te wijzen. Ik meen dat het onze taak is die nuance in het debat te brengen. Wij weten immers dat er ook heel wat goede voorbeelden zijn.

Mevrouw Willaert stelde een vraag over OCMW's en PWA's die vandaag al een sterk antidiscriminatiebeleid voeren. Die zijn er. Dat is ook het voorwerp van die enquête. Vorige week hebben wij al antwoorden binnengekregen. Ik heb Leuven genoemd, Kontich en Gavere, waar men zwaar inzet op antidiscriminatie en waar men niet ingaat op de vraag van discriminerende klanten, maar zegt dat de klant dan maar ergens anders moet gaan. Die praktijk bestaat ook en die nuance moet in het debat gemaakt worden.

Wij zullen via de enquête nog veel meer informatie binnenkrijgen. Het is immers een van de elementen waarnaar wij gepolst hebben.

Ik heb duidelijk het pleidooi gehoord dat de overheid ter zake een belangrijke voorbeeldfunctie zou vervullen. De VVSG wil dat ook wel. Ik heb het al gezegd: de OCMW's hebben al zeer lang ervaring met werken met kansengroepen en met gekleurde armoede. Het gaat vaak om personen die elders niet aan de bak komen. Wij zien dat niet alleen bij de dienstenchequebedrijven, maar ook bij artikel 60'ers, waarvan een zeer groot deel van vreemde origine is.

De wil is er zeker om de voorbeeldfunctie op te nemen. Ik wil echter een nuance aanbrengen. Mevrouw Willaert vroeg wie die klanten zijn. Voor de PWA-kantoren gaat het voor een groot deel om tweeverdieners, die ook bij andere instanties een beroep doen op dienstencheques. Voor de OCMW's is het echt wel anders. Zij spreken een ander cliënteel aan. Zij staan open voor iedereen. Iedereen kan de vraag stellen, maar in de feiten gaat de hulp vooral naar personen die zeer kwetsbaar zijn, zoals oudere mensen, en naar multiprobleemgezinnen.

De poetshulp heeft daar een sociale functie, men mag daar niet aan voorbijgaan. Wij organiseren zelfs vorming rond armoede voor bijvoorbeeld de poetshulp, opdat die signalen leert capteren, wat heel belangrijk is. Het is waar dat een poetshulp geen maatschappelijk werker moet zijn, maar soms geraakt de poetshulp gemakkelijk bij gezinnen binnen dan de maatschappelijk werker. In dat opzicht is het

01.27 Nathalie Debast: Ce n'est l'intention ni de la VVSG, ni de la Plateforme ALE de minimiser ce rapport, nous allons d'ailleurs le mettre à profit. Nous estimons cependant que l'échantillon n'est pas suffisamment représentatif pour blâmer l'ensemble du secteur.

Les CPAS et les ALE mènent déjà une politique anti-discrimination vigoureuse. La semaine dernière, nous avons obtenu des réponses à l'enquête. Il en ressort qu'aucune suite n'est donnée aux demandes discriminatoires des clients. Cette nuance doit également être soulignée.

J'ai également entendu distinctement que l'État devait jouer un rôle important en donnant le bon exemple. C'est également le souhait de la VVSG. Les CPAS disposent déjà d'une très longue expérience en matière d'emploi dans les groupes défavorisés, et les milieux modestes et issus de l'immigration. Je voudrais cependant souligner que les clients des ALE proviennent généralement d'un ménage à double revenu, tandis que les CPAS s'adressent à une tout autre clientèle. Les aides ménagères y ont un véritable statut social. Nos aides ménagères suivent même une formation sur la pauvreté qui les aide à en détecter les signaux. En effet, une aide ménagère ne doit pas être un travailleur social, mais elle a parfois plus d'interactions avec la famille que ce dernier.

C'est la raison pour laquelle la langue et la communication jouent un rôle primordial dans ces familles. Pour qu'une fonction

belangrijk dat de poetshulp ook oog heeft voor eventuele problemen, waarna hij of zij het verder overlaat aan de sociale dienst.

Vandaar dat we ook het belang onderstrepen van de kennis van de taal, omwille van de communicatie in die gezinnen. Ik treed mijn collega bij wanneer die het had over het passend verhaal: men moet echt zien dat er een match is en dat communicatie mogelijk is.

Ik zeg zeker ja op de vraag om een voorbeeldfunctie te spelen, maar men moet ook oog hebben voor eventuele begeleidende maatregelen. Aangezien de OCMW-poetshulp vooral ingezet wordt voor kwetsbare groepen, moet men ervoor zorgen dat er kan worden gecommuniceerd. Vandaar ook dat de poetshulp goed wordt begeleid. Dergelijke goede praktijken zijn al gangbaar, onder andere in Leuven met zijn jobcoaches en met de training op de werkvloer. Dat werpt uiteraard vruchten af, maar dat heeft een kostenplaatje. Men mag niet enkel kijken naar de poetshulp als dusdanig. Als men de lokale besturen een rol wil laten spelen, moet men ook kijken naar de ondersteuning die de poetshulpen zelf nodig hebben om die taak, en dan zeker voor de OCMW's, waar te maken.

Wij zijn zeker voorstander van praktijktests door de overheid en de toezichthoudende overheden. Er is effectief toezicht op de lokale besturen en er zijn ook de deelministers. Als we de regelgeving au sérieux willen nemen, als we wijzigingen au sérieux willen nemen, hebben we er niets op tegen dat daarop dan toezicht is en dat degenen die de regels breken, gesanctioneerd worden.

01.28 Bart Vandamme: Mijnheer de voorzitter, ook de vorige sprekers hebben al gereageerd op de vraag van mevrouw Demir, en onrechtstreeks van mevrouw Lanjri, over het taalaspect.

Ik denk dat wij inderdaad, als diensten voor gezinszorg en aanvullende thuiszorg die ook in de dienstenchequesector actief zijn, heel duidelijk een onderscheid maken inzake het belang van de taal naargelang de rol die men opneemt in een bepaalde cliëntsituatie.

Wij zijn er uiteraard heel gevoelig voor dat onze medewerkers moeten kunnen communiceren met hun cliënten. Die communicatie is echter van een andere aard wanneer het gaat om een verzorgende die ook hygiënische zorgen verleent en die zorgverlening organiseert bij mensen ter plaatse, in aanwezigheid van de cliënt.

Ik heb daarnet aangehaald dat wij in het ene geval gewoon niet bij een cliënt gaan die afwezig is. Als hij bijvoorbeeld in het ziekenhuis ligt of op vakantie is, is er geen zorgverlening. Wanneer het gaat om een dienstenchequewerking en het de doelstelling is te komen tot een proper huishouden, waar bijvoorbeeld de strijk is gedaan, moet er in onze visie communicatie kunnen zijn over die aspecten, maar niet voor psychosociale ondersteuning.

We verschillen daarin van de collega's van de openbare dienst die dezelfde zaken aanreiken, omdat het onze vaststelling is dat de financiering voor de dienstenchequewerking onvoldoende is om onze medewerkers de juiste omkadering te bieden om die psychosociale ondersteuning te kunnen leveren. De openbare sector vindt andere middelen om dat te kunnen doen.

d'exemple puisse être remplie au sein de telles familles, il faudrait également prendre des mesures d'accompagnement et de soutien. Il existe en effet de nombreuses pratiques intéressantes, telles que le *job coaching* à Louvain, mais elles engendrent d'importants coûts.

Nous sommes favorables aux tests de situation, mais ils doivent être organisés par les autorités qui doivent également en assurer le contrôle.

01.28 Bart Vandamme: En tant que service d'assistance familiale et de soins complémentaires à domicile notamment actif dans le secteur des titres-services, nous devons nous demander très clairement quelle est l'importance de la langue dans une situation où nous offrons nos services à tel ou tel client, indépendamment de la connaissance générale des langues. Il nous semble évidemment être de la plus haute importance que nos collaborateurs puissent communiquer avec nos clients mais les besoins linguistiques sont différents selon que l'assistance que nous proposons est un soutien psychosocial ou un ensemble de tâches ménagères.

C'est en cela que nous nous différencions de services publics qui disposent de moyens leur permettant d'offrir à leurs collaborateurs la possibilité de fournir aux clients un soutien psychosocial. L'insuffisance du financement du système des titres-services ne nous permet ni

Wanneer we kijken naar de financiering voor de dienstencheques, is het een onmogelijke zaak om onder andere aan taalcoaching te doen. We doen dat op beperkte schaal in de dienstenchequewerking om ervoor te zorgen dat mensen de basiskennis hebben om met hun cliënt te kunnen communiceren over de meer praktische zaken en over de koetjes en de kalfjes, maar niet als het gaat om het opnemen van een opdracht in het kader van het detecteren van noodsituaties.

Onze stelling is dat het dienstenchequkanaal niet het juiste kanaal is om die opdracht op zich te nemen, maar dat is een heel ander verhaal dan het verhaal van discriminatie op de arbeidsmarkt.

Taal is dus belangrijk, maar met het oog op de opdracht die men vervult. Voor een pure dienstenchequeactiviteit is de opdracht van die aard dat een basiskennis van de taal in de meeste situaties volstaat. Wij komen met onze dienstenchequewerknemers bij mensen die ook cliënt zijn in de gezinszorg. Dat zijn inderdaad vaak mensen die enkel het dialect van de regio spreken. Dat is een aandachtspunt bij het inschakelen van de medewerkers. Dat is echter meer uitzondering dan regel. Stellen dat een algemene, goede beheersing van het Nederlands een vereiste is om als dienstenchequewerknemer aan de slag te kunnen gaan, is daarom een veel te zware eis en, bij wijze van spreken, een verdoken vorm van discriminatie.

01.29 Jan Denys: Mijnheer de voorzitter, vooraleer te antwoorden, wil ik mij heel formeel distantiëren van de opmerking van de heer De Witte – ik vind het ook jammer dat hij vertrokken is – dat Randstad in de betrokken en beruchte uitzending van *Volt* bij de schuldigen geweest zou zijn. Ik wens mij daarvan formeel te distantiëren; dit even voor de goede orde, want dat is niet juist.

De heer De Witte doet ook uitschijnen alsof het de normaalste zaak is voor de overheid om *mystery calls* te organiseren om de wetgeving te handhaven. Ik denk dat de meeste ontwikkelde landen een antidiscriminatiewetgeving hebben en ik vermoed zelfs dat heel wat landen dat beter doen dan wij, maar toch is er bij mijn weten geen enkel land dat deze tool aanwendt. Men moet mij dat dan toch eens uitleggen.

Mijnheer de voorzitter, dan kom ik bij uw vraag. Er is natuurlijk een heel groot verschil tussen *mystery calls* toegepast door de overheid en *mystery calls* in het kader van zelfregulering. Bij zelfregulering veegt men voor eigen deur en neemt men zijn verantwoordelijkheid op. Hier gaat de overheid het overnemen, enkel in deze specifieke organisaties. Dat betekent dat zeer grote groepen, bedrijven en sectoren buiten schot blijven. De overheid is de hoeder van het algemeen belang en in dat opzicht vind ik dat vreemd. Het grote voordeel van mijn voorstel is nu net dat iedereen in het bad zit, van de havenpool in Antwerpen tot de uitzendkantoren, de dienstenchequebedrijven en Familiehulp, alle bedrijven komen mee in het bad.

Is dat zaligmakend? Uiteraard niet. Dat heb ik ook niet beweerd. Een heel krachtig punt is het volgende. Er is een verschil tussen discriminerende handelingen stellen, wat strafbaar is, laat dat zeer duidelijk zijn, en mensen aan het werk hebben. Ik geef een imaginair

d'offrir un soutien psychosocial ni de dispenser un coaching linguistique. En revanche, nous dotons nos collaborateurs d'un bagage linguistique de base afin qu'ils puissent communiquer avec nos clients au sujet de questions d'ordre pratique.

Les connaissances linguistiques sont, certes, importantes mais dans l'optique de l'accomplissement de la tâche spécifique à remplir. Des connaissances linguistiques de base suffisent presque toujours pour une activité qui ne va pas au-delà du champ d'activité essentiel d'un titre-service. Exiger une bonne connaissance générale du néerlandais de personnes appelées à exercer une activité de collaborateur titres-services est une exigence beaucoup trop élevée et est en réalité constitutif d'une discrimination.

01.29 Jan Denys: Cela dit, contrairement à ce qui a été dit, Randstad ne figure pas parmi les coupables épinglés dans le reportage controversé de l'émission *Volt*.

M. De Witte semble laisser accroire que les *mystery calls* des services publics sont une méthode parfaitement normale. Je ne connais cependant aucun pays qui se livre à cette pratique pour évaluer sa loi anti-discrimination.

Certes, les *mystery calls* effectués par les services publics n'ont rien de comparable avec ceux pratiqués par les entreprises elles-mêmes à titre de contrôle interne. Si le gouvernement se contente d'agir dans les secteurs où des problèmes sont signalés, de larges groupes et secteurs sont épargnés et il est dès lors permis de s'interroger à ce propos. Une entreprise qui n'emploie par exemple aucun travailleur d'origine allochtone, mais fournit la bonne réponse au bon moment peut s'en tirer impunément, alors qu'une entreprise qui emploie 30 % de

voorbeeld. Als de praktijktest er komt, zal een bedrijf dat geen enkele allochtoon in dienst heeft maar correct antwoordt op de vraag, vrijuit gaan, terwijl een bedrijf dat misschien 30 of 40 % allochtonen in dienst heeft en eens een verkeerd antwoord geeft, wel een probleem heeft.

Als de doelstelling is om meer allochtonen aan het werk te hebben, moet men mij dat eens uitleggen. U moet mij daarvan de logica eens uitleggen. Ik zie die niet.

Dat neemt niet weg – het is uiteraard een *work in progress* en er is voortschrijdend inzicht – dat ik er mij eventueel wel in zou kunnen vinden als men via datamining... Ik denk dat de voorzitter dat even heeft gesuggereerd.

Voor alle duidelijkheid, mijnheer de voorzitter, ik denk dat u niet goed op de hoogte bent van wat technisch mogelijk is, want wij hebben data op ondernemingsniveau. Die data zijn ter beschikking, ze bestaan. Of het legaal is om die te gebruiken, is weer een andere vraag. Dat moet dan via wetgevend werk bekeken worden. Die data bestaan en we kunnen van elk bedrijf, publiek en privé, nagaan hoe de tewerkstelling is. Maak daarvan gebruik en dan zullen die verschillen zich wel uiten. Stel dat er daar een hele sector is waar niemand werkt; eerlijk gezegd, mijnheer de voorzitter, ik denk dat er dan andere factoren spelen en dat dit niet alleen een kwestie is van discriminatie. Maar ook geen probleem voor mij dat de inspectie daar afstapt. Nogmaals, ik denk dat de inspectie...

Ik ben heel tevreden dat toch sommige Parlementsleden hier de efficiëntievraag hebben gesteld. Let op wat u uw inspectie allemaal oplegt. U zult keuzes moeten maken. Men heeft het al gezegd, het gaat niet alleen over etniciteit. De heer De Witte heeft ook gevraagd wat men met al die andere vormen van discriminatie gaat doen. Ik denk dat u het niet zal kunnen maken, als u uw voornemen doorzet om dit te doen, om het alleen voor etniciteit te doen. Ik vrees dan wel dat andere groepen in de samenleving daarop zullen reageren. Als u het inzet, zult u het dus breed moeten inzetten. Dan weet ik inderdaad niet of daarvoor voldoende mankracht is. Ik geloof dat niet. Ik wil het hier nog eens formeel bevestigen, ik wil best binnen vijf jaar de afspraak maken, maar ik denk dat de resultaten bescheiden – ik ga niet zeggen *inexistants* – zullen zijn. Ik geloof niet dat daaruit veel resultaten zullen komen. U zult misschien hier en daar een discriminatiegeval aan de kaak kunnen stellen. Bon, dat kan goed zijn voor de openbare orde en zelfs als voorbeeld dienen.

Mijn grootste bekommernis is om meer mensen aan het werk te krijgen. Ik heb hier nog niet gehoord hoe we dat gaan aanpakken. Ik heb daarnet aangegeven hoe gemakkelijk men dat in principe kan vermijden. Nogmaals, geen enkele allochtoon in dienst maar een juist antwoord op de vraagjes, en men gaat vrijuit. Wanneer men 40 % allochtonen in dienst heeft en er wordt een fout gemaakt, een professionele en morele fout, dan heeft men wel een probleem. Voor mij wringt dat, ik weet niet hoe u het ziet.

Ik wil u ook uitnodigen om contact op te nemen met uw internationale collega's. U hebt wellicht toch internationale politieke netwerken. Andere landen hebben ook een discriminatiebeleid. Leer mij die voorbeelden kennen.

travailleurs d'origine allochtone, mais a occasionnellement tenu des propos inopportuns serait immédiatement dénoncée.

Chaque entreprise dispose des données relatives aux recrutements, mais la question est de savoir s'il est légal de les utiliser. Il conviendrait d'examiner par un travail législatif comment ces données peuvent être traitées. Les différences seraient ainsi automatiquement mises en évidence et il serait dès lors plus facile de détecter d'autres facteurs que les discriminations.

D'aucuns ont, à juste titre, posé la question de l'efficacité. Il faut déterminer ce qu'on attend exactement de l'inspection. Il ne s'agit pas d'une simple question d'ethnicité. On ne dispose toutefois pas d'effectifs suffisants pour détecter toutes les formes de discrimination. Je pense personnellement que les résultats qu'on obtiendrait dans un délai de cinq ans seraient insignifiants.

Ma principale préoccupation est de permettre à davantage de personnes d'accéder au marché du travail. Il n'a pas été question ici de l'approche à adopter à cet effet. En fait, les entreprises ne doivent pas faire grand-chose de plus que répondre correctement aux questions pour échapper à d'autres questions visant par exemple à savoir pourquoi elles n'emploient pas un seul allochtone.

Je voudrais savoir comment d'autres pays s'y prennent pour faire face à ce genre de problèmes. J'ose même croire qu'il est bien plus judicieux de soumettre les entreprises dont la composition du personnel suscite des interrogations, à un test de situation, plutôt que de ratisser large dans la mise en œuvre de cet instrument.

Mijnheer de voorzitter, stel dat wij via datamining op grote problemen stoten, op bedrijven waarover wij serieuze vermoedens van discriminatie hebben vanwege het lage aantal allochtonen of andere groepen in dienst, dan kan het interessant zijn om die praktijktesten te doen. Dan kan men immers op een specifiek geval inzetten. Dan zet men het instrument zeer efficiënt in. In dat geval lijkt het mij bespreekbaar om daarover na te denken. In combinatie zie ik dus wel meer mogelijkheden in plaats van het nu heel breed te gaan inzetten.

Ik blijf bij mijn voorspelling. Ik wil u daarop best aanspreken binnen tien jaar, ik ga dat in elk geval doen, in welke positie ook, maar ik denk het weinig resultaat zal opleveren. Mocht ik ongelijk hebben gekregen, zal ik dat toegeven. Dat moet ook een bekommernis zijn.

01.30 Myriam Gérard: De eerste vraag luidde waarom diversiteit belangrijk is voor de vakbonden. Wat doen de vakbonden? Er was ook de bemerking dat we eerst voor eigen deur moeten vegen.

Dat is correct, u hebt daarin gelijk. Op interprofessioneel niveau werd daaraan goed gewerkt. Het is op sectoraal niveau dat wij nog veel moeten doen.

Mevrouw Demir, u zegt dat wij moeten samenwerken. Wij hebben allemaal gezegd dat de vakbonden en de werkgevers ook hun verantwoordelijkheid hebben om met de politiek samen te werken. Het probleem is natuurlijk op welke manier en hoe wij daaraan beginnen. Ik pleit voor een duidelijke algemene aanpak en duidelijke strategische stappen.

Ik vind dat wij eerst samen aan een ander klimaat kunnen werken, aan sensibilisatie om de mentaliteit in onze maatschappij te veranderen.

Jammer genoeg zijn de Belgen er zich niet genoeg van bewust dat wij een land van migratie zijn geworden. Zelfs in Brussel waar ik woon en waar het de laatste vijftig jaar fenomenaal aan het veranderen is, is dit nog niet bij alle Brusselaars doorgedrongen. Bij de jongeren verandert dit sneller dan bij mensen van mijn leeftijd of ouder.

Het eerste aandachtspunt lijkt mij dus het bevorderen van het klimaat en dat kunnen wij samen doen.

Een tweede aandachtspunt vormen de succesverhalen. Daarmee zijn wij, bijvoorbeeld, op de Economische en Sociale Raad begonnen. Wij hadden bijvoorbeeld KBC rond de tafel gekregen. Voor KBC werken in Brussel zowat drieduizend mensen. Vorig jaar was daar geen enkele Brusselaar bij. Waarschijnlijk hebben zij ook heel weinig mensen van allochtone origine in hun midden. KBC heeft echter met ons rond de tafel gezeten en zij staan open voor veranderingen.

Na de succesverhalen kunnen wij werken aan een cao. In mijn vakbond zijn wij het niet allemaal eens over de inhoud van die cao. In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is mijn vakbond voorstander van quota. Als het op het terrein niet werkt, willen wij quota. Wij hebben het dan over *quota temporaires*. Deze quota kunnen wegvallen als de zaken beter gaan. Wij kunnen misschien alvast beginnen met jobstudenten, stagairs enzovoort.

01.30 Myriam Gérard: En matière de diversité, les syndicats doivent effectivement balayer devant leur porte. Si les avancées sont indéniables au niveau interprofessionnel, il reste beaucoup à faire au niveau sectoriel. Je plaide pour une approche générale claire et pour des démarches stratégiques bien définies en matière de collaboration. Nous pouvons déjà unir nos efforts dans le domaine de la sensibilisation, afin de faire évoluer les mentalités dans notre société.

Les Belges ne se rendent malheureusement pas compte que la Belgique est devenue un pays de migration. Les exemples de réussite constituent un deuxième point d'attention et ont servi de point de départ pour les travaux du Conseil économique et social. La KBC s'est réunie avec nous et s'est montrée ouverte au changement. Dans la foulée de ce type de réussites, nous pouvons nous atteler à l'élaboration d'une convention collective. Au sein de mon syndicat, la portée de cette CCT ne fait pas l'unanimité. En Région de Bruxelles-Capitale, mon syndicat est favorable à l'imposition de quotas tant que les principes restent lettre morte sur le terrain. Les quotas pourront être supprimés dès lors que la situation s'améliore. L'on pourrait déjà commencer par les étudiants jobistes, les stagiaires, etc. Si ce type de CCT ne produit pas les résultats escomptés, des initiatives

Ik kom dan tot mijn derde punt. Indien zo'n cao niet voldoende effect heeft, moet men teruggrijpen naar een wetgevende aanpak.

... des lois qu'on peut appliquer - c'est tout le débat que nous avons mené tout à l'heure -, avec des arrêtés d'exécution et un corps d'inspecteurs suffisant.

01.31 Miranda Ulens: Mijnheer de voorzitter, in antwoord op de vragen van u en mevrouw Demir, waarin u gesproken hebt over de vakbonden, kan ik enkel voor onze vakbond spreken. Ik veronderstel echter dat het antwoord voor het ACV/CSC hetzelfde zal zijn. Diversiteit is immers een rode draad doorheen onze werking.

Wij hebben diversiteitsconsulenten aangeworven die vormingen geven en projecten uitwerken om diversiteit te bevorderen. Dat staat ingeschreven in onze basisbeginselen, in onze grondwet en in onze statuten.

Daarenboven heb ik concreet net de website van het ABVV bekeken. Na twee muisklikken beland ik al bij het meldpunt. Zoals de heer De Witte al opmerkte, is het beter preventief te werken. Indien er een probleem is, moet het worden gemeld, waarna wij het onderzoeken. Wij zullen vervolgens ook maatregelen treffen, indien het effectief om een probleem gaat.

Wij werken aan de problematiek, niet alleen binnen onze vakbond maar natuurlijk ook op de werkvloer.

Ik kom nu bij het antwoord voor mevrouw Kitir.

Er zijn verschillende mogelijkheden. Op ondernemingsniveau kan men bijvoorbeeld het aspect diversiteit in de sociale balans laten plaatsen waardoor er een meetbaar instrument wordt gecreëerd. Er kunnen ook initiatieven aan de Nationale Arbeidsraad worden gevraagd. Op dit ogenblik wordt bijvoorbeeld een advies gevraagd over het onderwerp van de anonieme curricula vitae en van de verplichting bij weigering van sollicitanten. Ook de cao's kunnen nader worden uitgewerkt en enigszins meer verplichtend worden gemaakt. Cao nr. 38 inzake de werving en selectie, bijvoorbeeld, kan worden aangepast.

Indien het Parlement een advies vraagt of daartoe een aanzet geeft, betekent zulks dat wij in de Nationale Arbeidsraad ernstig of nog ernstiger werk zullen maken van de problematiek.

Op vele mogelijke manieren kan werk van het dossier worden gemaakt en vooruitgang worden geboekt.

Daarstraks werd op een zeker ogenblik ook gevraagd of wij moeten bestraffen en dus een sanctie moeten opleggen aan wie het niet doet.

Ik zou het anders bekijken en het glas altijd halfvol zien. Laten we voor degenen die voor doelgroepen speciale inspanningen doen, bijvoorbeeld een sociale bijdrage creëren. Het is beter een positieve aanzet te geven en positief aan de problematiek te werken dan het repressieve element naar voren te schuiven.

législatives s'imposent.

Er zijn wetten nodig die men kan toepassen, door middel van uitvoeringsbesluiten en voldoende inspecteurs.

01.31 Miranda Ulens: Le principe de la diversité constitue également la colonne vertébrale du fonctionnement de notre organisation. Nous avons recruté des conseillers en diversité qui dispensent des formations et développent des projets. La diversité est inscrite dans notre charte et dans nos statuts. Deux clics de souris suffisent pour accéder au point de contact sur notre site internet. Prévenir est en effet préférable. S'il existe un problème, il doit être signalé afin que nous puissions l'examiner et prendre des mesures, le cas échéant. La diversité est un thème sur lequel nous travaillons dans notre organisation et dans les entreprises.

À l'échelon de l'entreprise, l'aspect diversité pourrait être inscrit dans le bilan social, de manière à créer un paramètre mesurable. Le CNT pourrait également être invité à développer des initiatives et à formuler des avis sur le CV anonyme par exemple et l'obligation de motiver le refus des candidats à un emploi. Il est également possible de réfléchir à une extension de certaines CCT, comme la CCT n°38 relative au recrutement et à la sélection. Si le Parlement le demande officiellement, le CNT peut poursuivre son travail sur ces différents aspects.

Je considère par ailleurs qu'il est préférable de donner une impulsion positive, plutôt que de proposer une approche répressive.

Er zijn verschillende mogelijkheden, zoals ik ook al tijdens mijn eerste uiteenzetting had aangehaald.

De **voorzitter**: Ik dank de panelleden voor hun antwoorden.

Zijn er nog toelichtingen of vragen?

Mevrouw Demir en mevrouw Lanjri vragen nog het woord.

01.32 Zuhail Demir (N-VA): Ik heb nog twee vragen.

De vertegenwoordiger van het ABVV verwees naar cao nr. 38, die alles inzake de werving en selectie regelt. Die cao bevat ook een hele paragraaf over de gelijke behandeling van sollicitanten. Bij mijn weten is die cao in zeer beperkte mate algemeen verbindend verklaard. Ik denk dat men daar juridisch al met een probleem zit. De bevoegdheid ter zake zit bij de NAR. Waarom is die cao niet algemeen bindend verklaard? Daar begint het natuurlijk bij.

Ik heb een tweede opmerking. We hebben hier over discriminatie gesproken, over meer allochtonen op de arbeidsmarkt en meer werkenden. Ik wil toch nog eens wijzen op de cijfers van vorig jaar, afkomstig van de FOD vanuit de sociaal-economische monitoring. Een heel belangrijke vaststelling is dat de werkgelegenheidsgraad van Belgische vrouwen 70 % bedraagt, tegenover 30 % bij vrouwen uit de kandidaat-EU-landen en de Maghreblanden. Dat is een schril contrast. Heel belangrijk hierbij is dat dit niet te maken heeft met discriminatie. Heel veel van die vrouwen bevinden zich niet op de arbeidsmarkt, ze zijn zelfs niet aangemeld of zoeken zelfs geen werk. Men kan dus niet concluderen dat er sprake is van discriminatie, aangezien slechts 30 % van de allochtone vrouwen is tewerkgesteld in vergelijking met 70 %. Neen! Een en ander heeft ook te maken met een levend cultureel patroon en dat is ook de conclusie van de sociaal-economische monitoring.

Daarom wil ik heel voorzichtig zijn met cijfers, zeker inzake de werkgelegenheidsgraad van vrouwen. Bij de Belgische vrouwen hebben we een heel emancipatieproces gehad. Van de allochtone vrouwen, specifiek Turkse vrouwen en vrouwen uit de Maghreblanden, waarvan slechts 30 % is tewerkgesteld, is een grote meerderheid zelfs niet aangemeld. We kunnen daar niet over discriminatie spreken als die vrouwen zich niet op de arbeidsmarkt bevinden. Die opmerking of bedenking wil ik nog meegeven, om de collega's erop te wijzen dat niet alles met discriminatie te maken heeft.

01.33 Nahima Lanjri (CD&V): Mijnheer Denys, u zei dat in andere landen de praktijktests niet worden gebruikt door de overheid. Ik heb net een rapport ontvangen. Wij zijn lang geleden de discussie begonnen, omdat die tests in Nederland wel werden toegepast, onder meer in de huisvestingssector. Er zijn rapporten, zoals *Proving discrimination cases – the role of situation testing*. Heel wat Europese landen, onder meer het Verenigd Koninkrijk, Slowakije, Nederland en ook Frankrijk, Finland, Denemarken en Tsjechië, gebruiken die praktijktests. Ondertussen zijn er waarschijnlijk nieuwe landen bijgekomen.

01.32 Zuhail Demir (N-VA): La CCT n° 38 comporte également un paragraphe relatif à l'égalité de traitement de postulants. Cette CCT n'a cependant été rendue obligatoire que de manière limitée. Comment cela se fait-il? La balle est dans le camp du CNT.

Aujourd'hui, nous avons parlé de discrimination, de l'augmentation du taux d'emploi des allochtones et de l'accroissement du taux d'occupation. Les chiffres du monitoring socioéconomique démontrent que le taux d'occupation de femmes belges s'élève à 70 %, contre 30 % pour les femmes originaires des pays candidats membres de l'Union européenne et des pays du Maghreb, mais il ne s'agit pas d'une discrimination. Beaucoup de ces femmes ne sont pas connues auprès des organismes de placement et ne sont pas du tout à la recherche d'un emploi. C'est également ce qu'a conclu le SPF qui effectue le monitoring. Il y a donc lieu de considérer les chiffres avec prudence.

01.33 Nahima Lanjri (CD&V): Pour M. Denys, les autres pays ne recourent pas au test de situation mais je viens de consulter un rapport que montre précisément que ces tests sont utilisés dans de nombreux pays d'Europe. Je me réfère au rapport *Proving Discrimination Cases in the Role of Situation Testing*.

Hoe de rolverdeling tussen de overheid en de sector er juist uitziet, wil ik inderdaad nog even bekijken, want ik zal nu geen 93 bladzijden lezen. Ik herhaal alleszins mijn pleidooi voor een sluitstuk, naast preventie en bemiddeling, en in dat sluitstuk heeft de overheid een rol te spelen, zonder dat ik daarmee afbreuk wil doen aan het feit dat werkgevers maximaal moeten worden betrokken bij de aanpak van het probleem, omdat wij de Sociale Inspectie vooral gericht moeten inzetten. De gevallen van discriminatie kunnen wij dan goed aanpakken, maar er moet zeker een rol weggelegd zijn voor de sector. Dat is de richting die wij moeten uitgaan.

Voorts blijf ik ook bij het principe dat de overheid het goede voorbeeld moet geven en dat de privésector moet volgen. In dezen wil ik echt de sociale partners – de vakbonden zijn hier vandaag aanwezig – oproepen om werk te maken van diversiteit. Mevrouw, u geeft ook een aantal voorbeelden, u spreekt onder meer over cao nr. 38, dat is goed. Neem echter ook zelf initiatieven. U kunt ook een diversiteitshoofdstuk opnemen in het IPA. Wat zullen de vakbonden en werkgevers zelf doen zonder dat de overheid zich bemoeit? Wij zullen de initiatieven wel ondersteunen, maar u moet zelf de handen aan de ploeg slaan.

Wij hebben het vandaag over discriminatie, maar bij uitbreiding hebben we het ook over de vraag hoe we ervoor kunnen zorgen dat alle talenten gebruikt worden en dat er geen enkel talent overboord wordt gegooid, want wij hebben ze nodig. Die allochtonen zijn hier en blijven hier, sommige zijn hier reeds vier of vijf generaties, wij mogen dat potentieel niet weggooien. Ik ben zelf mandataris van De Beweging, ik doe ook aan de vakbonden een oproep om verantwoordelijkheid te nemen, want wij komen er niet met oproepen en sensibiliseren.

01.34 Meryame Kitir (sp.a): Cao nr. 38 is inderdaad niet bindend verklaard. Wij hebben die discussie hier gehad naar aanleiding van mijn wetsvoorstel over de antwoordplicht bij sollicitanten. De minister heeft ook gezegd dat hij de vraag naar jullie zal terugsturen. Ik hoop dan ook dat wij op jullie steun kunnen rekenen.

Wij kunnen inderdaad blijven discussiëren over cijfers. Mevrouw Demir en anderen, niemand zegt dat discriminatie maar met één zaak te maken heeft, maar als wij de discussie voeren over ouderen die gediscrimineerd worden, dan halen wij nooit het verhaal van de allochtonen en de gehandicapten erbij. Telkens wij het debat over discriminatie van etnische achtergrond voeren, krijgen wij echter heel vaak als eerste antwoord dat het niet alleen daarmee te maken heeft, maar ook met opleiding en taal. Dat klopt, maar dat neemt niet weg dat wij het debat over dat onderdeel wel moeten voeren.

Ik heb de heer Denys horen vragen of het niet onze doelstelling is om meer allochtonen aan het werk te krijgen. Natuurlijk, maar het verhaal van discriminatie gaat voor mij niet zozeer over het aan het werk krijgen van meer allochtonen. Voor mij gaat het erom dat iedereen gelijke kansen moet krijgen op de arbeidsmarkt. Als er gediscrimineerd wordt, dan zijn er geen gelijke kansen.

Zoals u zei, mevrouw Demir, iemand die zich niet aanmeldt of niet beschikbaar is voor de arbeidsmarkt, kan ook niet naar de arbeidsmarkt geleid worden. Dat is de doelstelling ook niet. De

La prévention et la médiation sont utiles mais les pouvoirs publics ont également un rôle à jouer. Nous devons autant que possible associer les employeurs à l'approche et faire jouer l'inspection sociale de manière ciblée.

Les pouvoirs publics doivent en outre donner le bon exemple et le secteur privé devra suivre. J'appelle les partenaires sociaux à faire de la diversité une réalité. Je crois que ce thème doit figurer dans l'accord interprofessionnel. Ce débat porte sur la discrimination mais aussi sur l'utilisation de toutes les compétences. Les étrangers sont ici et resteront. Nous ne pouvons pas galvauder le potentiel qu'ils renferment.

01.34 Meryame Kitir (sp.a): Je me permets de souligner que la CCT n° 38 n'a pas été déclarée contraignante. On en a débattu à propos de ma proposition de loi sur l'obligation de signalement pour les demandeurs. J'espère que le secteur nous apportera son soutien.

Nul ici n'affirme que la discrimination ne touche que des étrangers mais, à chaque fois, nous entendons dire que la formation et la langue sont en cause et qu'il y a également d'autres discriminations. C'est exact mais il n'empêche que nous débattons ici de la même forme spécifique de discrimination et que ce débat doit être mené. Il ne s'agit pas non plus de donner davantage d'emploi à des étrangers mais nous parlons de l'égalité de chances sur le marché de l'emploi. S'il y a discrimination, il n'y a pas

doelstelling betreffende discriminatie voor mij is ervoor te zorgen dat iedereen gelijke kansen krijgt en dat men niet uitgesloten wordt om een of andere reden. Het klopt dat discriminatie met verschillende punten te maken heeft, maar vandaag voeren wij de discussie op basis van dat punt. Niemand ontkent dat er andere problemen zijn, maar als het gaat over ouderentewerkingstelling, dan voeren wij dat debat en dan halen wij ook alleen maar de items en thema's aan die daarbij horen. Dat wou ik nog ter aanvulling toevoegen.

01.35 Jan Denys: Mevrouw Kitir, ik heb op geen enkel moment gezegd dat het probleem van discriminatie niet zeer belangrijk is. Waarom bracht ik het aan? Omdat de heer De Witte in zijn exposé onmiddellijk heeft gezegd dat er een groot verschil is inzake tewerkingstelling tussen allochtonen en Belgen: "Dat is discriminatie." Dat eenzijdig beeld wou ik aanklagen, niet meer en niet minder. Ik ben het volledig met u eens. Zelfs als een antidiscriminatiebeleid niet leidt tot meer tewerkingstelling, dan nog is een antidiscriminatiebeleid nodig, alleen al uit morele overwegingen. Dat wou ik er nog aan toevoegen.

01.36 Myriam Gérard: Mijnheer de voorzitter, ik wil graag reageren op de vraag van mevrouw Demir over de participatie van vrouwen. Natuurlijk zijn er culturele problemen, maar de tijd zal vanzelf spelen. Men heeft soms problemen met de eerste generatie, maar de jongere vrouwen die hier naar school gaan, begrijpen heel snel wat hun kansen zijn en scoren beter dan hun broers. Dat is een eerste punt.

Wat kan beleidsmatig worden gedaan? Ik heb het hier over Brussel, maar waarschijnlijk bestaat min of meer hetzelfde probleem in Antwerpen en in andere grootsteden. In sommige wijken in Brussel zijn er te weinig crèches en zelfs te weinig lagere scholen. Ouders kunnen zelfs geen plaats vinden voor hun kinderen in de kleuterklassen. Dat is het probleem.

Zelfs indien er vrouwen zijn wier cultuur evolueert en die werk zoeken, zijn er problemen. Gelukkig heeft Actiris in Brussel al jaren een heel tof project ontwikkeld, met name een specifieke crèche. Er zijn er nu drie. Alzo wordt voorzien in een dienst voor ouders die werkloos zijn of die een job vinden voor een korte periode. In de scholen is er te weinig plaats. Er zijn te weinig projecten van de twee Gemeenschappen voor lager onderwijs. Dat behoort tot de bevoegdheid van de overheid.

01.37 Zuhail Demir (N-VA): Mijnheer de voorzitter, ik heb die bedenking op het einde meegegeven omdat ik begaan ben met de situatie van de allochtone vrouwen. Werk hebben betekent immers zelfredzaamheid en het versterken van de vrouw.

Over wie gaat het hier? Het gaat inderdaad niet zozeer over de tweede generatie. Vaak gaat het over vrouwen die als bruid naar hier komen en zich dus niet melden op de arbeidsmarkt. Ik vind het een strijdpunt en onze taak om ook die vrouwen, ondanks het klassieke rollenpatroon in die culturen, te sensibiliseren. Vroeger was het een progressief standpunt om vrouwen op te roepen om massaal deel te nemen aan de arbeidsmarkt. Als ik het er nu over heb, is dat blijkbaar een taboe en vegen wij dat gewoon onder de mat, terwijl de cijfers dramatisch zijn; slechts 30 % van die vrouwen is tewerkinggesteld. Dat is

d'égalité des chances.

01.35 Jan Denys: M. De Witte a souligné que le degré d'emploi est différent entre autochtones et étrangers et il y voyait une discrimination. Je tiens à dénoncer cette présentation unilatérale de la situation mais je suis entièrement d'accord avec Mme Kitir. Il faut une politique anti-discriminatoire, ne fût-ce qu'en raison de considérations morales.

01.36 Myriam Gérard: La participation des femmes soulève incontestablement des problèmes. De nombreuses jeunes femmes scolarisées ici identifient très rapidement leurs chances et obtiennent de meilleurs résultats que leurs frères.

Dans certains quartiers de Bruxelles toutefois, il n'y a pas assez d'écoles primaires et gardiennes. Les pouvoirs publics ont un rôle à jouer à cet égard. Les femmes qui cherchent du travail rencontrent en tout état de cause des difficultés.

01.37 Zuhail Demir (N-VA): Avoir un emploi est synonyme d'autonomie et renforcement pour la femme. Il ne s'agit en effet pas tant de la deuxième génération mais souvent de femmes qui arrivent ici comme épouse et ne se manifestent pas sur le marché du travail. Il nous appartient de les sensibiliser. Jadis, les inviter à participer au marché de l'emploi était une démarche progressiste; aujourd'hui, il semble qu'il s'agisse d'un tabou.

een probleem voor onze arbeidsmarkt. Ik hoop dat ook de progressieve krachten in ons land samen met mij die strijd gaan voeren.

De **voorzitter**: Met deze wijze woorden en oproep kunnen wij de vergadering van vandaag besluiten. Ik wil uiteraard de gewaardeerde panelleden bedanken.

Collega's, wij moeten nog een paar praktische afspraken maken. Volgende week is er de bespreking van het wetsontwerp met betrekking tot de pensioenen van de publieke sector. Dat is gepland op woensdagvoormiddag. In de namiddag worden er vragen gesteld aan de minister van Pensioenen. Ik zal daar zelf niet bij aanwezig kunnen zijn, want ik heb een ambtsverplichting in het buitenland.

Op dinsdag 17 maart is er al een vragensessie gepland met minister Peeters. Ik zou voorstellen om in de agenda te plannen dat hij dan kan reageren op het debat dat wij vandaag hebben gevoerd, zodat het debat vooruit kan gaan. Ik stel voor om de gedachtewisseling tussen de minister en de commissieleden in de namiddag voor de vragen te plaatsen.

(...): (...)

De **voorzitter**: Ja, er is nu al een vergadering gepland met de minister op 17 maart in de namiddag. In de voormiddag kan hij niet aanwezig zijn. Eerst komt er dus een gedachtewisseling en het standpunt van de minister over wat hij heeft gehoord. Er zijn hier immers verschillende stellingen geformuleerd. De man van de inspectiedienst was helder, maar de heer De Witte heeft dan weer iets anders gezegd. Ik heb goed geluisterd. Het is allemaal niet zo duidelijk. Het wordt tijd dat zij eens met elkaar praten. Er is nog wat stof voorhanden, zoals het samenwerkingsakkoord, de cijfers en het alternatief van de heer Denys.

Wij zijn benieuwd wat de minister daarover zal zeggen. Misschien kan hij een tip van de sluier lichten met betrekking tot de blauwdruk die in voorbereiding is volgens de inspectiedienst. Dat zal ons toelaten om na die vergadering te trachten met de verschillende fracties een eerste aanzet voor een resolutie te formuleren. Wij zullen het immers niet laten bij de zoveelste hoorzitting over dit probleem — nummer 87 in de geschiedenis van het Parlement. Wij gaan proberen een meerderheid te vinden, hopelijk zo ruim mogelijk, om een oplossing voor te stellen aan de regering middels een resolutie.

Er is daarnaast ook het voorstel van de secretaris om op woensdag 18 maart een vragensessie met staatssecretaris Sleurs te plannen. Dat is nog niet definitief.

01.38 Nahima Lanjri (CD&V): Mijnheer de voorzitter, ik ga akkoord met uw werkwijze, maar ik vraag mij af wat wij met de wetsvoorstellen en resoluties over dit thema zullen doen. Worden die in de week daarna besproken? Ik wil de agenda niet overladen, maar wij moeten ze toch eens bekijken.

De **voorzitter**: Een aantal wetsvoorstellen zijn verzonden naar de Nationale Arbeidsraad. U hebt er drie ontvangen. Dat werd vandaag op het Bureau besproken, met de vraag er spoed achter te zetten. Er werd voorzien in een periode van twee maanden.

Voor een aantal wetsvoorstellen wachten wij op de cijfers van de minister met betrekking tot de inschakelingsuitkering.

01.39 Nahima Lanjri (CD&V): Ik weet dat het werd afgesproken. Ik heb het evenwel over de wetsvoorstellen of resoluties die specifiek met dit onderwerp te maken hebben.

Le **président**: Après tous ces propos empreints de sagesse, il me reste à remercier tous les membres du panel et tous les commissaires pour leur contribution au débat de ce jour.

De **voorzitter**: Wij zullen eerst het debat met de minister voeren. Ik stel voor dat wij de wetsvoorstellen kort daarna op de agenda zetten en daarna kunnen wij nagaan of wij met een resolutie werken en met welke partijen. Het is een goed voorstel dat wij ze bundelen. Mijn punt ging inderdaad over de andere wetsvoorstellen.

01.40 Zuhail Demir (N-VA): Mijnheer de voorzitter, om niet allemaal door elkaar te praten is het nuttig praktische regelingen af te spreken. De minister van Werk komt dus. Is het in dezen niet nuttig ook mevrouw Sleurs en de heer Tommelein uit te nodigen? Hij is grotendeels bevoegd voor de inspectiediensten, en mevrouw Sleurs voor antidiscriminatie. Om tot een coherent geheel te komen, kunnen wij bekijken wie waarmee bezig is en wie waarvoor bevoegd is.

De **voorzitter**: Ik heb die vraag gesteld aan de man van de inspectie, die toch verondersteld wordt te weten wie ervoor bevoegd is. Hij heeft gezegd dat het de heer Peeters is.

Ik wil de commissiesecretaris wel vragen na te kijken of er niet ook een gedeelde bevoegdheid is met mevrouw Sleurs. Het zou mij niet verwonderen dat zij er via Gelijke Kansen op een of andere manier bij betrokken is. De bevoegdheid van de heer Tommelein in dezen zie ik niet onmiddellijk. Hij is bevoegd voor sociale fraude en voor inspectiediensten in verband met die fraude. Wij zullen dit bekijken. Als het zo zou zijn, kunnen wij mevrouw Sleurs vragen dinsdag aanwezig te zijn, samen met de minister, om het standpunt van de regering uiteen te zetten.

01.41 Zuhail Demir (N-VA): De heer De Witte zei dat mevrouw Sleurs bezig is met de uitvoering van een aantal maatregelen. Het kan dus nuttig zijn.

01.42 Nahima Lanjri (CD&V): Mijnheer de voorzitter, wanneer wij willen werken aan maatregelen inzake discriminatie op de arbeidsmarkt, moeten wij de bevoegde minister uitnodigen, dus de heer Peeters. Als wij ook een ruimer debat willen voeren over een aanpassing van de wetgeving inzake antidiscriminatie, kunnen wij ook de bevoegde staatssecretaris uitnodigen.

De **voorzitter**: Ik meen dat er een gedeelde bevoegdheid is met mevrouw Sleurs inzake discriminatie op de arbeidsmarkt. Wij zullen dit bekijken. Ik meen dat zij een rechtstreekse bevoegdheid ter zake heeft, maar ik weet het niet zeker. Wij zullen dit uitzoeken. Is het zo, dan is het zo. Anders nodigen wij enkel de heer Peeters uit, oké?

In elk geval dank ik u voor uw aanwezigheid en voor alle vragen, collega's.

Ik vond dit een zeer nuttige en interessante oefening, ik heb veel bijgeleerd. Hier en daar waren er wel wat contradicties. Dat hebben wij gevoeld. Maar ik hoop dat wij nu aan de slag kunnen om er iets mee te doen. Morgen is het verslag klaar. Er zijn genoeg verslagen geweest, van de Romeinse tijd tot nu. Nu is het tijd voor actie. Die zullen wij samen ondernemen.

*De openbare commissievergadering wordt gesloten om 17.48 uur.
La réunion publique de la commission est levée à 17.48 heures.*