Vlaams Parlement

421 (2014-2015) – Nr. 1
ingediend op 7 juli 2015 (2014-2015)

Verslag van de hoorzittingen en gedachtewisseling

namens de Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Innovatie en Wetenschapsbeleid
uitgebracht door Bart Van Malderen, Sonja Claes, Miranda Van Eetvelde, Jan Hofkens en Imade Annouri

over discriminatie op de arbeidsmarkt

verzendcode: ECO

Samenstelling van de commissie:

Voorzitter: de heer Axel Ronse.

Vaste leden:

de heren Matthias Diependaele, Andries Gryffroy, Jos Lantmeeters, mevrouw Grete Remen, de heer Axel Ronse, mevrouw Sabine Vermeulen;

de heer Robrecht Bothuyne, de dames Sonja Claes, Martine Fournier, de heer Peter Van Rompuy;

de heer Willem-Frederik Schiltz, mevrouw Emmily Talpe;

mevrouw Yasmine Kherbache, de heer Bart Van Malderen;

de heer Imade Annouri.

Plaatsvervangers:

de heer Jan Hofkens, mevrouw Lieve Maes, de heer Lorin Parys, mevrouw Miranda Van Eetvelde, de heren Paul Van Miert, Peter Wouters;

mevrouw An Christiaens, de heer Jenne De Potter, mevrouw Kathleen Helsen, de heer Koen Van den Heuvel;

de heer Lionel Bajart, mevrouw Martine Taelman;

de heer Rob Beenders, mevrouw Güler Turan;

de heer Wouter Vanbesien.

INHOUD

I. Hoorzitting met vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties 4
1. Inleidende uiteenzettingen 4
1.1. Voka en UNIZO 4
1.2. Federatie van Partners voor Werk 9
1.3. Willemen Groep 12
1.4. Familiehulp vzw 14
2. Bespreking 16
2.1. Vragen van de leden 16
2.2. Antwoorden 21
II. Hoorzitting met andere stakeholders 27
1. Inleidende uiteenzetting 27
1.1. Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding .. 27
1.2. Afdeling Toezicht en Handhaving van het Departement Werk en Sociale Economie 29
1.3. Interfederaal Gelijkekansencentrum 31
1.4. Minderhedenforum 33
2. Bespreking 41
2.1. Vragen van de leden 41
2.2. Antwoorden 44
III. Hoorzitting met de werknemersorganisaties 56
1. Inleidende uiteenzettingen 56
1.1. Preventieve aanpak 57
1.2. Handhavingsbeleid 60
2. Bespreking 64
2.1. Vragen van de leden 64
2.2. Antwoorden 68
IV. Hoorzitting met deskundigen 73
1. Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving KU Leuven 73
1.1. Inleidende uiteenzetting 73
1.2. Bespreking 75
2. Eubelius en Faculteit Rechtsgeleerdheid KU Leuven 80
2.1. Inleidende uiteenzettingen 80
2.2. Bespreking 88
2.3. Antwoorden 90
V. Gedachtewisseling met Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport 93
1. Inleidende uiteenzetting 93
2. Vragen en opmerkingen van de leden 96
3. Antwoorden 102
Gebruikte afkortingen 105
Bijlagen: zie dossierpagina op www.vlaamsparlement.be

De Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Innovatie en Wetenschapsbeleid hield op 30 april en 28 mei 2015 hoorzittingen over discriminatie op de arbeidsmarkt.

Op 30 april 2015 hoorde de commissie vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties (Voka, UNIZO en Federgon), aangevuld met getuigenissen uit de praktijk van Willemen Groep en Familiehulp vzw. Dezelfde dag werden VDAB, afdeling Toezicht en Handhaving van het Departement WSE, Interfederaal Gelijkekansencentrum en Minderhedenforum gehoord.

Op 28 mei 2015 hoorde de commissie de werkgeversorganisaties (ACV, ABVV en ACLVB) en deskundigen van het Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving, het advocatenkantoor Eubelius en de Faculteit Rechtsgeleerdheid van de KU Leuven.

Op 18 juni 2015 hield de commissie over dit onderwerp een gedachtewisseling met Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport.

Bart Van Malderen en Sonja Claes brengen verslag uit over de hoorzitting van 30 april 2015, Bart Van Malderen en Miranda Van Eetvelde over de hoorzitting van 28 mei 2015. Jan Hofkens en Imade Annouri brengen verslag uit over de gedachtewisseling van 18 juni 1015.

De getoonde presentaties zijn terug te vinden op de dossierpagina van dit document op www.vlaamsparlement.be.

Op 2 juli 2015 besprak de commissie het voorstel van decreet van Yasmine Kherbache houdende praktijktesten. Daarover wordt verslag uitgebracht in *Parl. St*. Vl.Parl. 2014-15, nr. 303/3.

Op 30 juni 2015 werd het voorstel van resolutie van Jan Hofkens, Sonja Claes, Emmily Talpe, Andries Gryffroy, Robrecht Bothuyne en Miranda Van Eetvelde betreffende sensibilisering, preventie en handhaving inzake discriminatie op de arbeidsmarkt van personen met een migratieachtergrond ingediend (*Parl.St.* Vl.Parl. 2014-15, nr. 415/1.)

I. Hoorzitting met vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties

1. Inleidende uiteenzettingen

1.1. Voka en UNIZO

Positie allochtonen op de arbeidsmarkt

Sonja Teughels, senior advisor arbeidsmarkt van Voka, vertrekt van de idee dat dat discriminatie op de arbeidsmarkt in de eerste plaats in verband wordt gebracht met de positie van allochtonen op de arbeidsmarkt.

In België en Vlaanderen is de algemene werkzaamheidsgraad vrij laag. Bovendien is er op dat vlak een vrij grote kloof tussen autochtonen en allochtonen. Die situatie blijft al jaren ongeveer constant. In het Pact 2020 hebben de werkgevers mee de doelstelling onderschreven om de werkzaamheidsgraad van een aantal kansengroepen te verhogen. Uit de getoonde tabel blijkt nu dat vooral ouderen en personen met een handicap er enigszins op vooruit gaan, maar dat de positie van personen met een niet-EU-nationaliteit of geboren buiten de EU van 2009 tot 2014 vrij constant gebleven is. Deze problematiek bestaat in alle landen en alle regio's, maar Vlaanderen scoort relatief slechter. Dat heeft geleid tot een formele Europese

aanbeveling om de achterstand aan te pakken. De situatie vergt een totaalaanpak, zowel op federaal als op regionaal niveau.

De tewerkstelling van allochtonen is ook meer discontinu, onzekerder en minder goed. Allochtonen zijn minder vertegenwoordigd in de publieke tewerkstelling en bij de bedienden. Ze zijn oververtegenwoordigd in de industrie en in de flexibele arbeid. Ze zitten allicht ook in het zwartwerk, al is dat moeilijker te documenteren. De lonen zijn over het algemeen lager en er is meer armoede. De positie van allochtone vrouwen is nog zwakker. Hun werkzaamheidsgraad is heel laag.

Uit de socio-economische monitoring die gepresenteerd werd door de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, samen met het Interfederaal Gelijkekansencentrum, blijkt dat de tewerkstelling van mensen van vreemde origine zich in heel andere sectoren situeert, naargelang hun afkomst. Als hiervoor een verklaring wordt gevonden, zal men ook beter weten hoe men dat kan bijsturen.

Onderwijs

Mevrouw Teughels benadrukt dat bepaalde problemen te maken hebben met onderwijs. De kinderopvang en het kleuteronderwijs worden niet in gelijke mate gebruikt door de hele bevolking. Die hebben nochtans een belangrijke functie bij de voorbereiding op onderwijs. Vaak wordt daar al een eerste achterstand opgebouwd en daar zou dan ook al een eerste bijsturing moeten gebeuren. Ook het secundair onderwijs heeft momenteel een aantal nefaste kenmerken. Allochtonen zijn oververtegenwoordigd in bepaalde studierichtingen. Ze zijn ondervertegenwoordigd in het hoger onderwijs en, als ze hoger onderwijs aanvatten, komen ze vaak terecht in studierichtingen die minder kansen bieden op de arbeidsmarkt. Ook de erkenning van buitenlandse diploma's kan beter.

Over het algemeen is de scholingsgraad er de voorbije decennia op vooruit gegaan. Die vooruitgang is echter vooral merkbaar voor de autochtonen en voor de mensen die geboren zijn binnen de EU15. Er is nauwelijks evolutie voor personen van buiten de EU15.

Arbeidsmarkt

Mevrouw Teughels ziet echter ook belangrijke disfuncties op de arbeidsmarkt. De mobiliteit is beperkt, zodat het moeilijk is de juiste persoon op de juiste plaats te krijgen. Er zijn ook vrij hoge drempels voor de intrede op de arbeidsmarkt. Dat heeft te maken met de hoge loonkost en met de hoge Belgische minimumlonen.

In sectoren met een grotere mobiliteit of lagere productiviteitsdrempels zijn er wel meer allochtonen aan het werk, bijvoorbeeld in interimarbeid, in de bouwsector en in de horeca. Ze erkent echter dat er ook vooroordelen zijn, en wellicht ook discriminatie in velerlei vormen.

Werkgevers maken soms vrij conservatieve keuzes, zeker met het wegvallen van de proeftijd. Ze maken gebruik van interimkrachten of zorgen ervoor dat het profiel van de aangeworven persoon zoveel mogelijk overeenstemt met de profielen die men al in huis heeft. Dat is niet noodzakelijk moedwillige discriminatie.

Hoe de vicieuze cirkel doorbreken?

Mevrouw Teughels benadrukt dat die vicieuze cirkel moet worden doorbroken. Het debat mag echter niet verengd worden tot discriminatie. Het mag ook niet beperkt blijven tot de arbeidsmarkt. Eigenlijk moeten ook de belendende beleidsdomeinen bij het debat worden betrokken.

Er is nood aan gedegen wetenschappelijk onderzoek en cijfermateriaal. De gegevens van de socio-economische monitoring van de FOD WASO gaan slechts tot 2008. Daarmee kan men bijvoorbeeld niet achterhalen welk parcours bepaalde generaties op de arbeidsmarkt afleggen. Onlangs werden de werkgevers en de vakbonden benaderd door het Centrum Sociaal Beleid dat bij IWT een ruim onderzoeksvoorstel wil indienen. Het is de bedoeling om de verschillende bestaande databanken aan elkaar te koppelen, namelijk de kruispuntbank Inburgering en Integratie, Arvastat voor de werkzoekenden, de LED-databank en de datawarehouse RSZ.

Voka en UNIZO vinden dat men in de eerste plaats moet inzetten op onderwijs, al erkennen ze dat onderwijs niet alles verklaart. Allochtonen met relatief hoge kwalificaties doen het immers ook niet goed op de arbeidsmarkt. Vermits de ongekwalificeerde uitstroom dramatische proporties aanneemt, zeker in de grootsteden, zal het beleid bij de hervorming van het onderwijs de nodige aandacht moeten besteden aan werkplekleren en stages. Zo kunnen werkgevers en werknemers op de bedrijfsvloer meer ervaring opdoen in het samenwerken met mensen van allerlei afkomst. De overheid moet ook inzetten op levenslang leren, in het bijzonder voor de laaggeschoolden. Daarnaast zijn er echter ook structurele hervormingen nodig op de arbeidsmarkt, vooral om de mobiliteit en de flexibiliteit te bevorderen. Dat is echter een voornamelijk federale bevoegdheid.

Voka benadrukt dat het thema diversiteit moet behouden blijven in het beleid. Het mag dus niet ingekapseld worden in allerlei generieke maatregelen. Met deze opmerking loopt de spreekster vooruit op het advies over evenredige arbeidsdeelname dat momenteel wordt uitgewerkt door de SERV. Ze benadrukt ten slotte dat de werkgevers over goede voorbeelden beschikken, maar dat die onvoldoende bekend gemaakt worden bij andere organisaties.

Bevoegdheidsverdeling

Caroline Deiteren, coördinator Sociaal Beleid binnen de studiedienst van UNIZO, zal ingaan op een aantal juridisch-technische aspecten.

De regelgeving is momenteel al vrij uitgebreid. Het algemene principe is dat elk beleidsniveau een antidiscriminatiebeleid dient uit te werken voor de eigen materies. Op federaal niveau is er de zogenaamde Antiracismewet van 30 juli 1981, die fundamenteel gewijzigd werd in 2007. Op dat ogenblik werd er een discriminatieverbod geïnstalleerd dat van toepassing is op het geheel van de arbeidsbetrekkingen, inclusief de voorwaarden voor toegang tot arbeid en selectiecriteria.

Op Vlaams niveau zijn er twee relevante instrumenten. Het Gelijkekansendecreet van 10 juli 2008 bevat een discriminatieverbod dat echter alleen van toepassing is op het Vlaamse ambtenarenapparaat, op het onderwijs en op eventuele toekomstige Vlaamse bevoegdheden inzake arbeidsbetrekkingen. Binnen de privésector is het discriminatieverbod ook van toepassing op de beroepsvoorlichting, de beroepsopleiding, de voortgezette beroepsopleiding en omscholing. Het is ook van toepassing op de arbeidsbemiddeling en de wedertewerkstelling. Daarnaast is er het EAD-decreet van 8 mei 2002 dat in 2007 werd aangepast. Dat omvat ook een discriminatieverbod dat vooral van toepassing is op de intermediaire organisaties die zich bezighouden met beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding, loopbaanbegeleiding en arbeidsbemiddeling, op de Vlaamse diensten en het Vlaamse overheidspersoneel en onderwijspersoneel en voor wat de andere werkgevers en werknemers betreft, op de beroepsopleiding en de tewerkstelling van personen met een handicap.

De vraag is nu hoe men de nieuwe Vlaamse bevoegdheden kan inpassen in deze twee bestaande discriminatieverboden. Ze lijken onder het Gelijkekansendecreet

te vallen voor zover ze deel uitmaken van de arbeidsbetrekkingen of op een andere manier onder het toepassingsgebied van dat decreet vallen. Dat is relevant voor een mogelijk optreden van het Vlaams Parlement, bijvoorbeeld inzake discriminatie in de sector van de dienstencheques of inzake andere aspecten waarvoor nog geen specifieke regelgeving bestaat.

Strafrechtelijk en burgerrechtelijk sanctieapparaat

De Antiracismewet en het Gelijkekansendecreet focussen op het aanzetten tot haat of discriminatie en op discriminatie door ambtenaren. Er is ook een strafrechtelijk verbod op discriminatie op het vlak van de arbeidsbetrekkingen. Het strafrechtelijke sanctieapparaat dat aan deze wetgeving is gekoppeld, is echter alleen van toepassing op opzettelijke discriminatie. Dat is al aangehaald in de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof. Men kan dus alleen strafrechtelijk optreden bij een bijzondere wil van de vermeende dader om tot discriminatie over te gaan. Dat is echter een van de minst voorkomende vormen van discriminatie.

Het EAD-decreet voorziet ook in een strafrechtelijke beteugeling van directe discriminatie bij beroepskeuze, voorlichting, beroepsopleiding, loopbaanbegeleiding en arbeidsbemiddeling. De Vlaamse regelgeving bevat echter geen bijkomende strafbaarstellingen voor discriminatie binnen de arbeidsbetrekkingen. De keuze voor een lichtere strafrechtelijke aanpak in het Gelijkekansendecreet in 2007 vloeit voort uit de vaststelling dat de strafrechtelijke aanpak in de praktijk niet doeltreffend was, al heeft hij wel een symbolisch belang gehad. Bij de inspecties en bij de bewijsgaring treden er namelijk praktische problemen op.

Als compensatie voor de lichtere strafrechtelijke aanpak werd een uitgebreid burgerrechtelijk sanctieapparaat ingesteld. Mogelijke instrumenten zijn nu schadevergoedingen, dwangsommen en een bevel tot staking. Daarbij wordt vertrokken van het principe van de verdeling van de bewijslast. Als iemand feiten aanbrengt die discriminatie kunnen doen vermoeden, dient de verweerder aan te tonen dat er geen discriminatie is geweest. Het Grondwettelijk Hof merkte op dat men hiermee tot aan de grens van de rechtstaat is gegaan.

Reactie op voorstel praktijktesten

Op basis van die regelgeving zal mevrouw Deiteren reageren op de verschillende voorstellen inzake praktijktesten. Een praktijktest kan worden georganiseerd door een vermeend slachtoffer, een middenveldorganisatie of sociale partner of een overheid. Een praktijktest kan ook verschillende doelstellingen hebben: de identificatie van een probleem, zelfregulering of bewijsgaring in het kader van een burgerlijke of strafrechtelijke procedure.

De werkgevers zouden bezwaren hebben bij praktijktesten georganiseerd door een Vlaamse inspectie. Het Inspectiedecreet en het Wetboek van Strafvordering verplichten de inspecteurs namelijk om zich kenbaar te maken bij hun controleopdrachten. Het Wetboek van Strafvordering bevat ook een verbod op uitlokking, behalve voor heel zware misdrijven. Is het dan gepast om dit mogelijk te maken bij een vermoeden van discriminatie, zeker als men bedenkt dat de strafrechtelijke aanpak van discriminatie vrij licht is, zeker in Vlaanderen? Waarom zou dat van toepassing moeten zijn voor discriminatie en niet voor andere zaken zoals de sociale reglementering?

De werkgevers hebben ook principiële bezwaren tegen een dergelijke inspectie. Ze verkiezen een sensibiliserende aanpak. Als er discriminatie in het spel is, dan gaat het immers vooral over onbewuste en systeemdiscriminatie.

Ze hebben ook vragen bij het nut van dergelijke praktijktesten. Bij een strafrechtelijke aanpak dient men te bewijzen dat het gaat om opzettelijke discriminatie op grond van racistische motieven en dat is moeilijk aan te tonen op basis van een praktijktest. Het is trouwens onduidelijk of een strafrechtelijke vervolging op basis van een praktijktest wel mogelijk is. De Vlaamse bevoegdheden op het vlak van de arbeidsbetrekkingen zijn bovendien heel beperkt. De inspectie kan alleen gerichte controles uitvoeren. Welke meerwaarde hebben die praktijktesten dan?

In burgerlijke procedures worden die praktijktesten algemeen gebruikt en zijn praktijktesten door de inspectie niet nodig. De processen-verbaal, opgesteld door een inspectie, gaan naar het Openbaar Ministerie. Ze mogen ter kennis worden gebracht van de dader en diens werkgever. Ze mogen ook gebruikt worden door ambtenaren. Een kennisgeving aan andere partijen is niet mogelijk. Het nut van praktijktesten door de Vlaamse inspecties is volgens Voka en UNIZO dus miniem.

Binnen de burgerrechtelijke procedure is er volgens de werkgevers geen nood aan bijkomende regelgeving. Het principe van de bewijslastverdeling, dat binnen Europa algemeen erkend is, verdeelt de bewijslast tussen het vermeende slachtoffer en de vermeende dader. Zodra het vermeende slachtoffer feiten aanbrengt die discriminatie kunnen doen vermoeden, is het aan de dader om te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest. De feiten die discriminatie kunnen doen vermoeden, zijn heel gevarieerd. Het kan ook gaan om een praktijktest. Het is dan aan de rechter om te oordelen hoe geloofwaardig het bewijs is dat het slachtoffer aanbrengt.

Discriminatie is een nadelige behandeling en daarvan moet er een slachtoffer zijn. Een praktijktest zal dus niet volstaan om discriminatie te bewijzen. Bovendien houdt de rechtbank rekening met de voorwaarden van de vergelijkbaarheid tussen de praktijktest en het concreet vermoed geval van discriminatie. De werkgever kan altijd het tegenbewijs leveren door aan te tonen waarom de ene kandidaat wel weerhouden is en de andere niet. In het kader van aanwervingsprocedures is het heel moeilijk om een vergelijkbare situatie te creëren omdat de context van het bedrijf snel verandert. Ten slotte moet men beseffen dat er geen onweerlegbaar vermoeden kan worden gecreëerd, er is altijd de mogelijkheid om een tegenbewijs te leveren.

Voor een praktijktest in het kader van zelfregulering en sensibilisering verwijst mevrouw Deiteren naar het voorbeeld van de uitzendsector en Federgon. De partners binnen de uitzendsector waren tot de conclusie gekomen dat er een probleem van discriminatie in de sector was. Daarom is er nu een tweejaarlijkse bevraging, georganiseerd door een externe consultant. Daar zijn natuurlijk kosten aan verbonden. Slechts een klein staal van de sector wordt gecontroleerd.

De uitzendsector is heel specifiek en de resultaten kunnen niet zomaar op alle sectoren worden toegepast. Bij een dergelijk initiatief is het draagvlak bij de sectorale sociale partners heel belangrijk. Het moet duidelijk zijn wie de kosten zal dragen. De bevraging dient objectief te verlopen en mag geen bijkomende administratieve lasten creëren voor de bedrijven.

Voorstellen inzake streefcijfers

Mevrouw Deiteren zal ook reageren op de voorstellen inzake streefcijfers. De streefcijfers werden in 2007 geïntroduceerd in het EAD-decreet als een instrument om evenredige participatie en gelijke behandeling te realiseren. In de praktijk wordt het vooral gebruikt binnen de Vlaamse overheid. Onlangs werden de streefcijfers vernieuwd: tien percent mensen met migratieachtergrond, drie percent personen met een handicap en veertig percent voor vrouwen. De Vlaamse overheid is echter een groot geheel, met veel verschillende functies. Daar is het gemakkelijker om

bepaalde doelstellingen te halen. Er worden ook streefcijfers gehanteerd voor de werking van de VDAB.

Het is ook mogelijk om streefcijfers op te nemen in de sectorconvenanten, maar in de praktijk is dat alleen gebeurd in de uitzendsector. De decreetgever vraagt ook dat er streefcijfers worden opgenomen in eventuele loopbaan- en diversiteitsplannen van de bedrijven.

De sectoren en de Vlaamse sociale partners maken weinig gebruik van deze mogelijkheid om streefcijfers vast te leggen. Het is nog onduidelijk of ze binnen de onderhandelingen over de sectorconvenanten die binnenkort opnieuw beginnen, zullen kiezen voor kwalitatieve flankerende maatregelen, voor streefcijfers of voor een combinatie van beide. Om goede streefcijfers vast te leggen heeft men trouwens nauwkeurige informatie nodig. Er zou een goed beeld moeten zijn van de openstaande vacatures, de gevraagde diploma's en het gevraagde aantal jaren ervaring. Het moet ook duidelijk zijn wie de potentiële sollicitanten zijn, zowel bij de werkzoekenden als bij de werknemers en of ze werkelijk voldoen aan de vereisten van de vacatures. Mevrouw Deiteren vraagt zich af of het doenbaar is om deze informatie te verzamelen. De energie die dat vergt, zou men ook kunnen gebruiken voor concrete projecten op het terrein. Van streefcijfers gaat er bovendien niet altijd een positieve impuls uit. Het streefcijfer voor personen met een handicap bij de Vlaamse overheid is teruggebracht van vier naar drie percent. Dat is niet zo motiverend.

De werkgevers geloven meer in flankerende maatregelen dan in de doelstelling op zich, hoewel het natuurlijk belangrijk kan zijn dat de sociale partners en de overheid zich achter een bepaalde doelstelling scharen en de resultaten van nabij opvolgen. Het kruisen van bestaande data kan een beeld geven van de evolutie, van de achterliggende redenen en van de manier waarop men daarmee kan omgaan.

1.2. Federatie van Partners voor Werk

Algemeen

Paul Verschueren, directeur Federgon Vlaanderen, stelt vast dat zijn organisatie geregeld in beeld komt als het gaat over discriminatie. Hij erkent nadrukkelijk dat er geen plaats is voor discriminatie in de maatschappij en op de arbeidsmarkt. Toch komt discriminatie geregeld voor, zoals blijkt uit het onderzoek van het Minderhedenforum. Discriminatie op de arbeidsmarkt is echter geen geïsoleerd fenomeen, maar een gevolg van discriminatie in de maatschappij. Daarom is een geïntegreerde aanpak van dit probleem noodzakelijk.

De heer Verschueren wijst op de verschillende mogelijke gronden voor discriminatie. In de dossiers van het Interfederaal Gelijkekansencentrum blijkt het probleem in een derde van de gevallen te maken te hebben met etniciteit. Gezondheid en arbeidshandicap zijn elk goed voor 18 percent van de dossiers, leeftijd voor 16 percent en seksuele geaardheid voor 5 percent. Sommige vormen van discriminatie trekken meer aandacht dan andere. Het aspect van het fysieke voorkomen speelt ook een rol in het kader van discriminatie, maar dat wordt vaak onder de mat geveegd.

Inzake discriminatie van allochtonen moet er aandacht zijn voor de multipele oorzaken van de achterstelling. Discriminatie is zeker niet het enige element. De problematiek heeft ook te maken met de werking van de arbeidsmarkt, met de finaliteit van de migratie, met opleiding en talenkennis.

De huidige discussie, die ook op federaal niveau wordt gevoerd, moet vooral leiden tot duurzame oplossingen. Dat is een opdracht voor iedereen: overheid,

werkgevers, werknemers, vakbonden, Minderhedenforum en private en publieke dienstverleners. Ook de beleidsdomeinen Onderwijs en Gezondheidszorg dienen op dit vlak een rol te spelen. Daarbij mag er volgens de spreker ook geen onderscheid tussen de publieke en de private sector worden gemaakt. Uit de jaarverslagen van het Interfederaal Gelijkekansencentrum en uit de studie van het Minderhedenforum blijkt namelijk dat er inzake discriminatie geen fundamenteel verschil is tussen de private en de publieke sector.

Uitzendsector en dienstenchequesector

De bijdrage van de heer Verschueren is gebaseerd op de situatie in de uitzendsector en de dienstenchequesector, twee sectoren die worden vertegenwoordigd door Federgon. Uit de studie van het Minderhedenforum en uit eerdere studies van Idea Consult is gebleken dat er binnen deze sectoren wel degelijk discriminatie bestaat. Uit de studie van Idea Consult over de dienstenchequebedrijven in Vlaanderen blijkt dat 9 percent van de gebruikers zegt problemen te hebben met oudere werknemers, 19 percent met mannen en 19 percent met allochtonen. Ervan uitgaande dat de dienstenchequebedrijven over heel België 950.000 gebruikers tellen, kan men vaststellen dat het gaat om een wijdverspreid maatschappelijk probleem. Uit het onderzoek van het Minderhedenforum is gebleken dat 62,5 percent van de bedrijven ingaat op discriminerende vragen van klanten. Dat is gewoon slecht nieuws. Een klein lichtpuntje is dat private commerciële bedrijven het beter gedaan hebben dan publieke bedrijven. Als men actie wil ondernemen, dan zal dat dus een brede actie moeten zijn.

In Het Belang van Limburg van 23 april 2015 verscheen een getuigenis van een allochtone dienstenchequemedewerkster uit Sint-Truiden. Zij vertelt dat ze, als ze naar een nieuwe particuliere klant gaat, eerst een sms stuurt om te vragen of die een probleem heeft met haar huidskleur. Dat blijkt geen alleenstaand geval. Deze situatie toont aan dat het niet gaat om discriminatie bij aanwerving. Het gaat namelijk om medewerkers die al in dienst zijn bij de dienstenchequebedrijven. De dienstenchequebedrijven dienen hun medewerkers wel te beschermen tegen discriminerende reacties. Dat staat trouwens vermeld in de erkenningsregeling. Dat moet een element blijven van een eventueel Vlaams actieplan.

Uit de studie van Idea Consult blijkt wel dat de uitzendsector en de dienstenchequesector proportioneel veel tewerkstelling realiseren voor niet-Belgen en voor mensen van buiten de EU27. Dat blijkt ook uit de Herkomstmonitor van het Departement Werk en Sociale Economie. Bij een andere gelegenheid wil de spreker graag uitleggen hoe beide sectoren deze resultaten realiseren. Dat zou een positiever debat zijn.

Oplossingen

Het probleem van discriminatie moet volgens Federgon op twee manieren aangepakt worden. In de eerste plaats moet men het maatschappelijke probleem aanpakken bij de bron, dus bij de klant. Dat is een verantwoordelijkheid van de overheid. Deze kan zich daarbij laten inspireren door de FIFA, die al jaren actie voert tegen racisme. Daarnaast moeten ook de dienstverleners hun verantwoordelijkheid opnemen.

Het onderzoek van het Minderhedenforum toont aan dat de sectorale aanpak binnen de uitzendsector positieve spillovereffecten heeft gehad naar uitzendbedrijven actief in de dienstenchequesector. De uitzendbedrijven zijn met deze inspanningen begonnen op het einde van de jaren 1990. Federgon – toen nog UPEDI – was in het begin van de jaren 1990 nog een van de eerste federaties die discriminatie hebben verboden via een gedragscode. In 1996 heeft de sector een cao afgesloten met een gedragscode betreffende de preventie van rassendiscriminatie. In een

latere fase is dat uitgebreid naar andere discriminatiegronden. Als de consulenten tijdens hun werk worden geconfronteerd met discriminerende vragen, dan wordt het dossier naar het niveau van het management opgetild. Het management van de dienstverlener en het management van de klant kunnen dan samen naar oplossingen zoeken.

Vorming is een heel belangrijk element, zeker gezien het grote verloop in de sector. In 1997, het Europees jaar tegen racisme en vreemdelingenhaat, heeft Federgon als eerste, samen met de vroegere begeleidingscel Werkgelegenheid Migranten, een tienstappenplan uitgewerkt, dat sindsdien werd geperfectioneerd en dat nog altijd bestaat. Het was de bedoeling van het plan om consulenten te leren omgaan met direct of indirect discriminerende vragen.

Mysterycalling is een van de elementen in de zelfregulering. Om de twee jaar onderzoekt een extern bureau, op een wetenschappelijk onderbouwde manier, of de leden correct omgaan met discriminerende vragen. Dat is een technisch en diepgaand onderzoek dat verloopt in twee fasen. In een eerste fase benadert de zogenaamde klant het uitzendbureau, om een zeker vertrouwen op te wekken. In een tweede fase, helemaal op het einde, stelt de klant de vraag met het discriminerende kantje. Op basis van de resultaten van dat onderzoek moeten de bedrijven actie ondernemen. Ze kunnen die actie vrij invullen en daarbij ook beroep doen op externe instanties. Een bedrijf dat drie keer de mist ingaat, kan zijn kwaliteitslabel verliezen. Op de markt maakt dat volgens de heer Verschueren wel degelijk een groot verschil uit.

Dit antidiscriminatiebeleid is een doorgedreven proces, gebaseerd op goodwill en op een continue inspanning. Wanneer een consulent geconfronteerd wordt met een discriminerende vraag, dan antwoordt hij gewoon dat hij op die vraag niet kan ingaan, dat het bedrijf namelijk screent op basis van ervaring en kwaliteit en niet op basis van afkomst, dat het een antidiscriminatiebeleid voert. Er is dus geen enkele discussie met de klant. Als dit resultaat kan worden bereikt binnen de sector, dan betekent dat nog niet dat de discriminatie op de arbeidsmarkt niet meer bestaat. De sector heeft dan voor de eigen deur geveegd. Op de keuzes van de klant heeft de sector echter geen vat. De discriminatie op de arbeidsmarkt is daar misschien weinig mee verminderd. Daarom pleit de heer Verschueren voor een geïntegreerde en brede aanpak.

Praktijktesten

Federgon heeft ervaring met mysterycalls. Het gelooft ook in het instrument van mysterycalling voor de uitzendsector, in een kader van zelfregulering. Bij een door de overheid opgelegde praktijktest heeft Federgon echter meer vragen. Dat staat namelijk haaks op de beleidskeuzes van de federatie.

De federatie vreest ook dat er een vorm van selectiviteit zal optreden, dat de praktijktesten zich op bepaalde bedrijven en sectoren zal toespitsen. Soms heeft men het namelijk over ‘verdachte sectoren’.

In de voorstellen over de praktijktesten leest men ook niets over de ketenaanpak die noodzakelijk is voor het bereiken van een duurzaam resultaat. Mysterycalls bij tussenpersonen laten de echte verantwoordelijken buiten schot. Hij illustreert dit aan de hand van een voorbeeld. Een uitzendkantoor stuurt vijf kandidaten naar een klant, in reactie op een bepaalde vraag. De klant werft één kandidaat aan. Dat leidt tot een klacht van een andere kandidaat die niet is aangeworven. In een dergelijk geval is het uitzendkantoor de juridische werkgever van de uitzendkracht. De selectie is echter gebeurd door de opdrachtgever. Het uitzendkantoor heeft correct gehandeld, de opdrachtgever misschien niet. Tegen wie moet een even-

tuele klacht gericht zijn? Eigenlijk is die vraag ook niet zo belangrijk. Het komt er vooral op aan dat de keten wordt aangepakt en niet een enkele schakel.

Een andere vraag is op welke discriminatiegrond men wil focussen met mystery-calling. In de dienstenchequesector is het vooral moeilijk om mannen aan het werk te krijgen. Zal men daarvoor mysterycalls doen? Welke juridische waarde zullen de mysterycalls hebben?

De heer Verschueren besluit dat dit wellicht een slechte maatregel is. De overheid dreigt op die manier vooral aan symptoombestrijding te doen, waarbij ze het bredere probleem uit de weg gaat.

Socio-economische monitoring

Federgon stelt voor om discriminatie bij aanwerving grondig aan te pakken via het instrument van socio-economische monitoring in alle bedrijven en sectoren. Via bestaande data kan een prima beeld worden gekregen van de samenstelling van het personeelsbestand in bedrijven en organisaties (en sectoren). Zo kan men op het einde van de keten via een benchmarking zien waar er statistisch significante afwijkingen zijn en op basis daarvan kan men, eventueel in samenwerking met de inspectie, naar verklaringen zoeken (met de sociale partners) binnen de organisatie. Dat moet vervolgens leiden tot een voluntaristische aanpak, met het opstellen van stappenplannen die remediërend moeten werken en die uiteraard ook op hun effecten worden geëvalueerd.

Dat is volgens Federgon de enige duurzame oplossing. Dan treedt men namelijk op aan het einde van de keten, op de werkelijke resultaten van de selectieprocessen in bedrijven en organisaties.

1.3. Willemen Groep

Tom Willemen, afgevaardigd bestuurder van het bouwbedrijf Willemen, zegt dat zijn bedrijf niet beschikt over spectaculaire programma's die als voorbeeld kunnen dienen, maar dat het wel probeert om zijn familiale waarden in de praktijk te brengen. De strijd tegen de discriminatie maakt daar deel van uit.

Groep Willemen is een Belgische bouwgroep die actief is in alle segmenten van de bouw, behalve in de woningbouw. De groep heeft een omzet van ongeveer 700 miljoen euro en telt 2200 vte's in zijn personeelsbestand. Daarnaast wordt ook met onderaannemers gewerkt. Daarbij zijn nog eens 6000 tot 8000 mensen betrokken. Willemen zelf houdt zich namelijk vooral bezig met de ruwbouw.

Personeelsbestand

De jongste werknemer van de groep Willemen is 18 jaar en de oudste 73. Er zijn nog jongere werknemers in het kader van stages of vakantiejobs. De oudste werknemer is nog deeltijds actief als directeur van een van de filialen. Er zijn personeelsleden van 24 verschillende nationaliteiten, vooral afkomstig uit Europa en Afrika.

De bouwsector is een sector met veel mannen en weinig vrouwen, zeker in de ruwbouw. De 196 vrouwen zijn overwegend tewerkgesteld buiten de arbeidersfuncties. Er zijn 1330 bouwvakkers en 484 bedienden op de werf, bijvoorbeeld ingenieurs, technisch bedienden en landmeters. De rest van het personeel werkt in de verschillende filialen.

De meest hoogopgeleiden zijn de burgerlijke en de industriële ingenieurs. Daarbij zijn er veertien vrouwen en zeven van allochtone afkomst. Die cijfers zijn zo

laag omdat vrouwen minder vaak voor een ingenieursstudie kiezen dan mannen. Vrouwelijke ingenieurs kiezen ook vaker voor een kantoorfunctie dan voor een opdracht als bedrijfs- of projectleider. Deze richtingen tellen ook weinig mensen van niet-Belgische origine. Daaraan tracht Willemen tegemoet te komen door middel van uitwisselingsprogramma's met buitenlandse opleidingsinstellingen.

Charter

Op de bouwwerven bestaat er wel degelijk discriminatie. Willemen probeert dat fenomeen te bestrijden. In 2007 werd er een diversiteitscharter opgesteld dat van toepassing is voor de hele groep. Dat charter bevat onder meer een compleet verbod op discriminatie op gebied van ras, geloof, geaardheid, afkomst en geslacht. Het is echter ook de bedoeling om de drempels weg te werken. Voor elk van de kansengroepen wordt onderzocht waarom die mensen minder gemakkelijk worden geselecteerd. Dat is niet hetzelfde als positieve discriminatie. Als er een taalbarrière is, dan zal een allochtone bouwvakker misschien aangeworven worden, maar wel met de verplichting om een opleiding Nederlands of Frans te volgen. Die taalkennis is op de werf vooral belangrijk om veiligheidsredenen.

De groep Willemen is ervan overtuigd dat diversiteit in een bedrijf absoluut noodzakelijk is. Het is een kans om creatiever en innovatiever te worden en dat geeft het bedrijf meer kansen om te overleven in een steeds sneller wijzigende wereld.

Enkele praktijkvoorbeelden

De heer Willemen geeft een aantal voorbeelden. Voor de allochtone medewerkers worden er lessen Nederlands of Frans georganiseerd op de werkvloer. De basislessen zijn gericht op veiligheid. De lessen dragen ook bij aan de sociale integratie van deze mensen omdat ze daardoor kunnen deelnemen aan de conversatie met de ploegmakkers, tijdens de pauzes en in de bus van en naar het werk.

Ook voor de anderstalige ingenieurs is de kennis van het Nederlands of het Frans belangrijk. Zij moeten immers een lastenboek kunnen lezen.

Elk jaar is er een verplichte opleidingsdag, zowel voor de bouwvakkers als voor de bedienden. De opleidingsdiensten onderzoeken welke opleiding het meest geschikt is voor welke werknemer.

Voor alle nieuwe werknemers is er een systeem van peter- of meterschap, maar de peters en meters van werknemers van allochtone afkomst krijgen een bijkomende opleiding.

Ook de ploegbazen en de meestergasten hebben een opleiding gekregen over de manier waarop ze moeten omgaan met diversiteit, dus met mensen die niet voldoen aan het voorbijgestreefde beeld van de Belgische bouwvakker. Die opleiding kende een groot succes.

Werknemers van vreemde origine vragen soms ook om in de zomer langer te kunnen wegblijven dan de drie weken collectief verlof, om hun familie te bezoeken in het buitenland. Daarin is het bedrijf ook toegeeflijk. Het grote probleem zit dan bij de Belgische werknemers die dat voorrecht niet krijgen. Ook rond dit thema is er sensibilisering gebeurd.

Samen met de federale overheid werd er ook een project opgestart met Senegalese ingenieurs die over het algemeen moeilijk aan de slag raken in ons land. Zij konden een betaalde stage van een jaar meemaken. Groep Willemen gaat door met dat project, ook al is het geschrapt door de federale overheid. Het bedrijf stond namelijk al vrij ver met de organisatie.

Het bedrijf werkt met competentieprofielen waarbij mensen scoren op hun competenties. Deze profielen worden opgesteld door werkgroepen in het bedrijf, die samenwerken met bedrijven uit de sociale economie en met de VDAB.

In het kader van het eindeloopbaandebat worden er met 45-plussers gesprekken opgestart over de tweede helft van hun loopbaan.

De heer Willemen vertoont tot slot een filmpje dat twee jaar geleden werd gemaakt naar aanleiding van een personeelsevenement. Daarmee wilde het bedrijf in de verf zetten dat het geen louter Belgische of Vlaamse bouwgroep is. Het filmpje gaat in op twee onderwerpen. Vooreerst gaat het in op de situatie van een werknemer van allochtone afkomst die tien jaar geleden in het bedrijf aan de slag gegaan is in het kader van het Kompasproject. Dat is een project dat samen met de VDAB en RESOC werd opgestart om mensen uit kansengroepen aan een volwaardige baan te helpen. Daarnaast is er een reportage over het project rond werfwachters dat drie jaar geleden werd opgestart en dat nog steeds loopt. Dat leidde tot de creatie van een aantal functies voor minder geschoolde mensen.

Ivan Malfliet, talentcoördinator van de Willemen Groep, voegt daaraan toe dat er in de bouw zeker discriminatie is op de werven en in de ploegen. Over het algemeen heeft dat te maken met vooroordelen. Soms zegt een ploeg uitdrukkelijk dat ze geen zwarte collega willen of dat ze geen collega willen die slecht Nederlands praat. Eens die persoon in hun ploeg zit, zetten ze zich daarover en wordt dat een van hun beste maten. Ook in hun vrije tijd gaan ze met elkaar om. Dan speelt de allochtone afkomst of het anders zijn helemaal geen rol meer. Het is de taak van het bedrijf en van de overheid om de algemene vooroordelen weg te werken. Het bedrijf werkt daaraan binnen de ploegen. Dat levert de beste resultaten op.

1.4. Familiehulp vzw

Bart Vandamme, directeur hrm van Familiehulp vzw, legt uit dat Familiehulp een dienst is voor gezinszorg en aanvullende thuiszorg, actief in Vlaanderen en Brussel.

Familiehulp

De organisatie werd meer dan 65 jaar geleden opgericht als een dienst voor gezinszorg. Het was aanvankelijk vooral de bedoeling om huishoudelijke hulp te bieden op het ogenblik dat de vrouw moest bevallen. Nu bestaat tachtig percent van de klanten uit oudere mensen. Familiehulp is mee ingestapt in de dienstenchequewerking omdat het via de aanvullende thuiszorg, een omvorming van een DAC-project, al ervaring had met tewerkstellingsprogramma's. Er zijn grote gelijkenissen tussen de poetsdienst binnen de aanvullende thuiszorg, die onder het Departement Welzijn valt, en de activiteiten van het dienstenchequebedrijf, die te maken had met het federale niveau. Voor de dienstenchequewerking hanteert Familiehulp de naam PIT, wat staat voor Professioneel in Thuisondersteuning, om een onderscheid te maken met de huishoudelijke werking binnen de aanvullende thuiszorg. Daarnaast zijn er ook kinderdagverblijven en karweidiensten en een aantal kleinere activiteiten.

De doelgroep is de Vlaamse burger, ook als hij in Brussel woont. Voor de jonge gezinnen, de oorspronkelijke doelgroep van 65 jaar geleden, is er een specifiek kraamzorgprogramma. Oudere mensen die tijdelijk gezinszorg of ondersteuning nodig hebben in het kader van een medische problematiek vormen echter de overgrote meerderheid van het klantenbestand. Familiehulp legt zich ook toe op de opvang van zieke kinderen en van mensen met een handicap. Binnen de dienstenchequewerking kan iedereen die dienstencheques koopt klant worden. Binnen de andere werking moet er een of andere vorm van zorgbehoefte zijn.

Wie zijn onze medewerkers? De presentatie toont niet toevallig een mannelijke huishoudhulp, want Familiehulp probeert om ook de mannelijke poetshulp of de mannelijke verzorgende in beeld te brengen. Familiehulp telt iets meer 12.000 mensen. Het komt bij ongeveer 80.000 klanten. Ongeveer de helft van de basiswerkers zijn gekwalificeerde verzorgenden. Deze mensen hebben een opleiding gevolgd tot polyvalent verzorgende of zorgkundige. Die zorg omvat ook huishoudelijke taken. Daarnaast zijn er 2500 huishoudhulpen in de aanvullende thuiszorg. Zij zijn afkomstig uit een DAC-project van Welzijn. De 2500 huishoudhulpen in de dienstenchequewerking vallen sinds kort ook onder de bevoegdheid van de Vlaamse overheid.

Familiehulp beschikt uiteraard ook over omkaderend personeel. Slechts acht percent van de medewerkers beschikt over een diploma hoger onderwijs. Dat is een uitzondering in de zorgsector. Het feit dat het personeel voor 97 percent uit vrouwen bestaat, is echter niet uitzonderlijk binnen de zorgsector.

Familiehulp en discriminatie

Hoe gaat Familiehulp om met discriminatie? Van bij de oprichting van Familiehulp staan de waarden van respect en solidariteit centraal in de organisatie, zowel voor de eigen medewerkers als voor de klanten. Van zijn medewerkers verwacht Familiehulp een respectvolle houding ten aanzien van de klant en van de andere medewerkers. Van de klanten verwacht het respect voor de medewerkers.

Die waarden blijken ook uit de manier waarop de samenwerking met de andere partners en met de overheid, de grootste financier van Familiehulp, wordt georganiseerd. In de visietekst Diversiteit worden racisme en discriminatie omschreven als een grens die onder geen beding kan worden overschreden. Als Familiehulp geconfronteerd wordt met vragen van klanten waaruit racisme of discriminatie zou blijken, dan gaat het in dialoog. Familiehulp zegt dat racisme niet kan.

De principes van de visietekst werden via de personeelsgids verspreid naar alle medewerkers. Ook het trimestriële personeelsblad heeft er de nodige aandacht aan besteed. Het arbeidsreglement bevat ook een kledij- en imagocode die moet bijdragen tot wederzijds respect tussen de medewerker en de klant en tussen de medewerkers onderling. Van de dames wordt verwacht dat ze geen al te diepe decolleté dragen of geen al te korte rok, om geen aanstoot te geven bij de klanten en om geen ongewenst gedrag uit te lokken. De hoofddoek kan, zolang de nonverbale communicatie er niet door wordt gehinderd. Medewerkers die met klanten in contact komen, moeten een hoofddoek dragen die achteraan wordt vastgeknoopt. Dat compromis is er gekomen na opmerkingen van klanten die stelden dat een vrouw met een hoofddoek bij hen niet aan de slag kan.

Het klantencontract bevat een artikel dat bepaalt dat medewerkers worden geselecteerd op basis van hun competenties en dat daarbij geen rekening wordt gehouden met geslacht, religieuze overtuiging, etnische afkomst of leeftijd. Voor de klantendienst van de dienstenchequewerking werden er duidelijke instructies uitgewerkt voor het reageren op vragen die neigen naar racisme en discriminatie. De heer Vandamme was dan ook tevreden dat het Minderhedenforum opmerkte dat de medewerker van Familiehulp conform de instructies heeft gereageerd.

Er is ook een document waarin medewerkers melding kunnen maken van een ernstig feit, bijvoorbeeld een discriminerende opmerking. De medewerkers werken immers bij de klant thuis en staan alleen in de relatie met de klant. Op basis van dit document gaat de begeleidende medewerker in gesprek met de klant. Bij de dienstenchequewerking kan dat relatief gemakkelijk leiden tot de stopzetting van de dienstverlening. In de zorgverlening is dat natuurlijk delicater omdat het gaat over mensen met een duidelijke zorgbehoefte. Het aspect taal blijft een

delicaat punt. Binnen de dienstenchequewerking volstaat het als de medewerker begrijpt wat hij of zij moet doen. Die communicatie hoeft niet in vlot Nederlands te verlopen. Binnen de zorg is de psychosociale ondersteuning van de klant een wezenlijk onderdeel van de dienstverlening, en dan is de taalvaardigheid van de medewerker wel een punt.

De recruteringscommunicatie van Familiehulp stelt uitdrukkelijk dat er geselecteerd wordt op basis van competenties, zonder rekening te houden met leeftijd, origine en geslacht. Het feit dat de organisatie door Vlaanderen wordt gesubsidieerd, betekent wel dat de interne werking Nederlandstalig is. Bepaalde documenten werden ondertussen wel vertaald naar andere talen. De communicatie met de basiswerkers gebeurt ook meer en meer met pictogrammen. Taalcoaching zorgt ervoor dat de mensen voldoende taalvaardig zijn om hun opdracht op te nemen.

Het aandeel allochtone medewerkers blijft relatief beperkt, zeker in de functie van verzorgende. In de opleidingen die gedeeltelijk door Familiehulp zelf worden georganiseerd, studeren er nochtans vrij veel allochtone cursisten af. Sommigen willen echter niet aan het werk in de thuiszorg omdat ze daar als vrouw vaak alleen aanwezig moeten zijn in de woning van een mannelijke klant.

Besluit

De heer Vandamme besluit dat het belangrijk is om discriminatie te vermelden als een punt dat niet in overeenstemming is met de waarden van de organisatie. Het vergt een volgehouden aandacht om dat op te volgen op het terrein.

2. Bespreking

2.1. Vragen van de leden

Emmily Talpe kan akkoord gaan met de stelling dat discriminatie een maatschappelijk probleem is dat ruimer is dan de arbeidsmarkt. Daarom pleit Open Vld voor een integrale aanpak waarbij men zeker de nodige aandacht dient te besteden aan de rol van het onderwijs. Tom Willemen benadrukte dat vooral de vooroordelen een probleem vormen. Emmily Talpe vindt dat het onderwijs op dat vlak een positieve rol kan spelen.

Van mevrouw Teughels wil het lid graag vernemen wie er op het terrein sensibiliserend zou moeten optreden. Is dat een opdracht voor Jobkanaal? Mevrouw Talpe benadrukt dat praktijktesten door de overheid geen wondermiddel zijn. Ze vindt het positief dat de werkgevers ook zoeken naar initiatieven om de discriminatie aan te pakken. Zowel Voka en UNIZO als Federgon zegden dat ze iets voelden voor zelfregulerende initiatieven. Welke inspanningen willen de werkgevers zelf doen op dit vlak?

In dit debat worden vaak de dienstenchequebedrijven en de interimsector geviseerd. Hoe ervaart de uitzendsector de publieke aanklachten in de media, die niet steunden op een wetenschappelijke basis? Bovendien zijn dit de sectoren met het grootste aantal werknemers van allochtone origine. Richt men zijn pijlen dan wel op de juiste actoren? Welk effect hebben de sectorale mysterycalls gehad op de sensibilisering en op het bestrijden van de discriminatie?

Als een kandidaat van allochtone afkomst niet wordt aangeworven, dan is dat zeker niet altijd het gevolg van discriminatie. Het is ook mogelijk dat hij of zij niet voldoet aan de vereisten of niet de juiste kwalificaties heeft. Hoe wordt een dergelijke situatie geïnterpreteerd binnen een systeem van gedeelde bewijslast? Dreigt er een reële aantasting van de contractvrijheid? Zal een werkgever zich

misschien verplicht voelen om iemand aan te werven die over een beschermd statuut beschikt?

Mevrouw Talpe besluit dat Open Vld de aangehaalde socio-economische monitoring genegen is.

Peter Wouters stelt voor dat Federgon de positieve resultaten inzake tewerkstelling van allochtonen ook tijdens deze hoorzitting zou toelichten.

Het afnemen van het kwaliteitslabel werd als een mogelijke sanctie vermeld. Zolang het grote publiek het kwaliteitslabel niet kent, stelt deze straf volgens de heer Wouters echter weinig voor.

Het bouwbedrijf Willemen werkt aan de hand van goede regels en levert dan ook mooi werk. Veel goed functionerende bedrijven werken echter samen met onderaannemers die minder goed functioneren op dit vlak. In welke mate kan de Groep Willemen deze gedragscode afdwingen van zijn contractanten?

Bart Van Malderen is blij met de basishouding van de intersectorale werkgeversfederaties, die geen discriminatie tolereren.

De sprekers hadden het ook over kinderopvang en over het belang van kleuterparticipatie. Op dat vlak is de Vlaamse Regering volgens de heer Van Malderen echter niet zo goed bezig. Voor sommige ouders zal de prijs van de kinderopvang vanaf 1 mei verdrievoudigen. Het lid hoort ook een duidelijk pleidooi voor een hervorming van het secundair onderwijs en voor een goede aansluiting tussen het hoger onderwijs en de arbeidsmarkt. Toch hebben ook hooggeschoolde allochtonen anderhalve keer zoveel kans op werkloosheid dan autochtone hooggeschoolden. Ook in de stageplaatsen komen de allochtonen het moeilijkst aan de bak. Het pleidooi voor een brede aanpak mag dus de aandacht niet afleiden van de noodzaak van een aanpak in enge zin.

In de presentaties is er sprake van sensibilisering. Daar wordt toch al aan gewerkt? Wie moet die verantwoordelijkheid opnemen? Karel Van Eetvelt stelde in een opiniestuk dat iedereen op dat vlak een rol te spelen heeft, niet alleen de werkgevers, maar ook de consumenten en de overheid. Wie moet er echter beslissen welke richting het zal uitgaan?

De heer Van Malderen raadt iedereen aan om onbevangen te kijken naar het voorstel van decreet houdende de praktijktesten (*Parl.St*. Vl.Parl. 2014-15, nr. 303/1). Dit voorstel van decreet werd opgesteld omdat er een grote kloof is tussen de wettelijke theorie en de praktijk. In de praktijk gebeuren er namelijk geen veroordelingen, ondanks het feit dat er wel degelijk discriminatie is. Bepaalde mogelijke opmerkingen op het fenomeen van de praktijktesten werden al ondervangen in het voorstel van decreet. De praktijktesten werden er aan voorwaarden onderworpen. Men dient het voorstel van decreet ook te zien als een sluitstuk binnen een getrapte opbouw waarin ook de overheid een taak te vervullen heeft. Het lid vergelijkt dit met het plaatsen van flitspalen. Niemand zou er vertrouwen in hebben als een privaat persoon plaats zou nemen op een kruispunt om van daaruit foto's te nemen van mensen die te snel rijden. Men aanvaardt echter wel dat de overheid flitspalen zet omdat dit gereglementeerd is. Mevrouw Deiteren merkte op dat het moeilijk zal zijn om de resultaten van de praktijktesten te gebruiken binnen een strafrechtelijke zaak. Het is volgens de heer Van Malderen echter de bedoeling om er burgerrechtelijk mee aan de slag te gaan, zonder daarom een strafrechtelijke vervolging uit te sluiten. Die praktijktest is geen uitlokking, maar de vaststelling van een attitude. Het is ook een middel om aan de rechter te vragen naar de gedeelde bewijslast. Vandaag kunnen de processen-verbaal alleen naar het Openbaar Ministerie gaan. Sinds 2010 bestaat er echter een protocolakkoord dat de verbinding legt tussen de

opsteller van het proces-verbaal en het Interfederaal Gelijkekansencentrum. Dat laatste kan dan naar de rechtbank stappen.

De heer Verschueren van Federgon stelde dat er discriminatie is in de maatschappij en daarom ook op de arbeidsmarkt. Men kan de redenering echter ook omdraaien. Op dit vlak sluit hij zich aan bij de opmerking van Tom Willemen dat veel discriminatie gebaseerd is op vooroordelen, al dan niet gecombineerd met bepaalde negatieve ervaringen op de arbeidsmarkt die onder meer te maken hebben met de taalkennis. Dat leidt tot een veralgemeend negatief verwachtingspatroon. Dat verwachtingspatroon kan men omkeren door middel van positieve ervaringen. De heer Van Malderen erkent dat het belangrijk is om werknemers te beschermen. Ook daar heeft de overheid echter het omgekeerde gedaan. In het kader van de Zesde Staatshervorming zijn bepaalde bevoegdheden overgedragen naar Vlaanderen, onder meer het gebruik van de dienstencheque. De inspectie is op dit vlak echter nog niet bevoegd om controles uit te voeren rond discriminatie en om indien nodig te sanctioneren. Het lid vindt dat die bevoegdheid ook zou moeten worden overgedragen.

Een van de sancties die door Federgon kan worden toegepast is het afnemen van het kwaliteitslabel. Maar hoeveel kwaliteitslabels heeft Federgon al afgenomen?

De heer Verschueren stelde te vrezen dat bepaalde sectoren zouden worden geviseerd. De vertegenwoordiger van UNIZO vreesde dan weer voor een willekeurige aanpak. De heer Van Malderen denkt dat de inspectie vandaag een zoekstrategie hanteert die gebaseerd is op ervaringen. Men zou alle schakels van de keten moeten kunnen onderzoeken en de pijnpunten aanpakken waar ze zich voordoen.

Het lid vindt dat men voorzichtig moet omspringen met een categorisering. Misschien betekent diversiteit dat men in sommige sectoren, bijvoorbeeld in het onderwijs, meer mannen moet binnenbrengen. Als categorie zijn de mannen echter niet ondervertegenwoordigd op de arbeidsmarkt. Met de vrouwen is dat ooit wel het geval geweest. Inzake de werkzaamheidsgraad van vrouwen kan er nog altijd vooruitgang worden geboekt. De mensen met een allochtone achtergrond vormen een achtergestelde categorie. Binnen een dienstenchequebedrijf zijn de allochtone mannen wellicht de moeilijkste groep.

De heer Van Malderen waardeert de aanpak van de heer Willemen. Men kan zich echter afvragen of de Groep Willemen representatief is voor zijn sector en of de sector representatief is voor de arbeidsmarkt. Eenzelfde vraag zou hij willen stellen aan de heer Vandamme van Familiehulp.

Imade Annouri stelt vast dat de discussie over discriminatie op de arbeidsmarkt vaak gevoerd wordt aan de hand van cijfers en statistieken. Men moet echter blijven luisteren naar de individuele verhalen. Sommige Vlaamse steden tellen meer dan 170 nationaliteiten. Meer dan de helft van de jongeren hebben er hun roots in een ander land. Nationaal en internationaal onderzoek toont aan dat er niet alleen een probleem is op de arbeidsmarkt, maar ook op de huurmarkt en in het onderwijs. Er is nu een generatie van Vlamingen die hier geboren en getogen zijn, die vrezen dat hun kinderen met dezelfde discriminatie zullen te kampen hebben als zijzelf. Het lid hoopt dat ze binnen enkele jaren niet dezelfde zorgen zullen moeten hebben voor hun kleinkinderen.

Mevrouw Teughels van Voka heeft onder meer verwezen naar de uitdagingen in het onderwijs. Dat is inderdaad belangrijk. Toch botsen hoogopgeleide allochtonen nog altijd op een muur, enkel en alleen wegens hun afkomst. Dat is volgens de heer Annouri de essentie van de discussie van vandaag.

De Commissie Diversiteit van de SERV merkte op dat het vorige Actieplan Bestrijding Arbeidsgerelateerde Discriminatie nog niet grondig werd geëvalueerd. Het is dus nog niet duidelijk welke resultaten er geboekt werden of wat de knelpunten waren. De Commissie Diversiteit vraagt ook om cijfers samen te brengen en om de acties en de klachten in kaart te brengen. De heer Annouri wil weten of de sprekers het eens zijn met die analyse.

De Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Innovatie en Wetenschapsbeleid van het Vlaams Parlement zal binnenkort het juridische luik en de praktijktesten bespreken. Het is goed om de bemerkingen van de werkgeversorganisaties te kennen. Juristen benadrukken dat het belangrijk is om de praktijktesten juridisch te onderbouwen. Daarom sluit hij zich aan bij het pleidooi van de heer Van Malderen om het voorstel van decreet met een open geest te bekijken. De heer Verschueren van Federgon benadrukte de noodzaak om de verschillende aspecten van het probleem, de verschillende schakels in de ketting aan te pakken. Zelfregulering en sensibilisering zijn zeker noodzakelijk, maar praktijktesten kunnen een goed sluitstuk zijn van het beleid. Op papier bestaat er inderdaad een heel goede antidiscriminatiewetgeving. In de praktijk is echter een grote kloof met het aantal meldingen en het aantal veroordelingen.

De heer Annouri feliciteert Federgon met het traject dat het doorlopen heeft op het vlak van zelfregulering. Hij sluit zich aan bij de vraag naar het aantal kwaliteitslabels dat al werd ingetrokken.

Federgon pleit voor monitoring en brengt in kaart hoeveel mensen met etnischculturele roots het in dienst heeft. Hoe gebeurt dat precies? Als bepaalde leden van de koepelorganisatie over de schreef gaan, kan er een stappenplan worden opgezet. Wat houdt dat precies in?

Tom Willemen heeft de reacties van de bouwvakkers mooi verwoord. Die deden het lid denken aan de conclusies van de Migratiemonitor die in 2013 werden gepubliceerd. De helft van de Vlamingen wil niet naast een migrant wonen, maar hoe hoger de contactfrequentie, hoe kleiner de weerstand. Onbekend is dus onbemind. De heer Annouri vraagt of de spreker ook andere voorbeelden kan geven. Zijn er ook gevallen waar het niet beter loopt als ze elkaar beter leren kennen? Hij is ervan overtuigd dat er op de arbeidsmarkt al heel wat good practices bekend zijn. Kan de heer Willemen bepaalde tips geven om eventuele spanningen weg te werken?

Sonja Claes begrijpt uit de uiteenzetting dat het probleem kan worden aangepakt als men dat echt wil. Daarom is het lid wat ontgoocheld in de vrij defensieve houding van de vertegenwoordigers van de werkgevers. Zij erkennen het probleem, maar kijken naar het onderwijs voor een oplossing. Mevrouw Claes erkent het belang van onderwijs op dit vlak, maar daarnaast is er echter ook discriminatie op de woonmarkt en op de werkvloer. De werkgevers hebben dus ook een belangrijke taak. De werkgevers hebben vragen bij het hanteren van streefcijfers en van praktijktesten. Ze pleiten voor een structurele hervorming van de arbeidsmarkt. Hoe zien ze dat concreet? Het lid erkent het belang van sensibilisering, maar ziet dat als een gedeelde opdracht tussen de overheid en de werkgeversorganisaties. Ze hoopt dat de werkgeversorganisaties op basis van de hoorzittingen hun defensieve houding laten varen.

Paul Verschueren van Federgon beschreef de aanpak in de uitzendsector. Hij wil bereiken dat de consulent op een discriminerende vraag antwoordt dat hij daar niet kan op ingaan. In de dienstenchequesector zou men hetzelfde antwoord moeten geven. In de uitzendsector wil hij werken met streefcijfers. Mevrouw Claes begrijpt niet waarom Federgon die manier van werken niet wil hanteren in de dienstenchequesector. Is er nog regelgevend werk nodig om gebruik te kunnen maken van de mysterycalls die Federgon toepast bij de uitzendarbeid?

Robrecht Bothuyne wil weten hoe de vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties het beleid rond diversiteit en evenredige arbeidsdeelname evalueren. De bekendste inbreng van de werkgeversorganisaties op dat vlak was het Jobkanaal. Moeten er nieuwe acties komen, bijvoorbeeld in het kader van de sectorconvenanten, om de achterstelling op de arbeidsmarkt aan te pakken?

Hoe wil Federgon de ketenaanpak uitbreiden naar de sector van de dienstencheques? De website van Federgon bevat een hele lijst van uitzendbedrijven die het kwaliteitslabel hebben. Er is echter geen lijst van de bedrijven die het label niet hebben. Voor de klant is het nochtans relevant om dat te weten en om te beseffen wat dat concreet betekent. Hoe gaat Federgon om met de bedrijven die na drie rondes geen kwaliteitslabel meer krijgen? Is er een rol weggelegd voor de overheid bij de aanpak van het probleem van de discriminatie?

Jan Hofkens stelt vast dat alle vertegenwoordigers van de werkgevers de doelstelling onderschrijven dat werknemers van allochtone origine maximaal op de arbeidsmarkt moeten worden betrokken. Hij vraagt zich af hoe men dat resultaat zo snel mogelijk kan bereiken. Het lid ziet bij de werkgevers geen defensieve, maar een voluntaristische houding. Ook de sociale partners hebben een rol te spelen, zoals Sonja Teughels zegt. Vandaag kwamen er twee werkgevers aan het woord die aantonen hoe ze dat aanpakken. Het is belangrijk dat het gaat om een aanpak die gedragen is door werkgevers en werknemers. Hoe kan men de kleinere werkgevers daarbij betrekken? Wat denken de werkgevers over de opmerking dat allochtone kandidaten meer in aanmerking moeten worden genomen als het gaat om kwalitatieve maatregelen zoals vorming en werkplekleren.

Caroline Deiteren van UNIZO onderstreepte de complexiteit van de praktijktesten. Misschien moet men afscheid nemen van de beladen term praktijktesten die bovendien verschillende betekenissen kan hebben al naargelang de context. Volgens het lid moet men concreter omschrijven over welke techniek het precies gaat.

In tegenstelling tot de heer Van Malderen ziet de heer Hofkens een groot verschil tussen de praktijktesten en het plaatsen van flitscamera's. Een flitscamera noteert of er een overtreding is of niet. Discriminatie is echter een complexere zaak. Voka en UNIZO staan heel kritisch tegenover die praktijktesten. Op dit ogenblik is er discussie over het toekennen van de bevoegdheid om mysterycalls te doen aan een sociale inspectiedienst. Is er daarvoor een precedent in een ander land of in een andere context?

De zelfregulering in de uitzendsector kan inspirerend werken. De mysterycalls zijn gericht op alle uitzendbedrijven. De sector is echter heel divers. Hanteert men voor de kleinere bedrijven dezelfde aanpak als voor de grotere bedrijven? Grotere bedrijven zijn misschien al beter georganiseerd en zijn misschien ook gevoeliger voor het afnemen van het kwaliteitslabel. Ondertussen zijn er al twee operaties geweest waarbij men een beroep deed op mysterycalls. Er zou nog een derde ronde volgen. Hij veronderstelt dat Paul Verschueren ondertussen misschien al iets kan zeggen over de voorlopige resultaten.

Axel Ronse stelt vast dat Bart Vandamme van Familiehulp erkende dat klanten soms discriminerend gedrag vertonen. Toch vindt hij het niet evident om de dienstverlening aan zorgbehoevende klanten te verbreken. Het feit dat klanten zorgbehoevend zijn ontslaat hen nochtans niet van de morele plicht om niet te discrimineren. Hoe reageert Familiehulp daarop? Hij hoopt dat er tegen dergelijk gedrag hoe dan ook opgetreden wordt.

2.2. Antwoorden

Sonja Teughels heeft verschillende sprekers horen zeggen dat de strijd tegen discriminatie een verantwoordelijkheid is van alle betrokkenen, en dat een brede sensibilisering te verkiezen is boven kleinere projecten. Daarom vindt ze het eigenaardig dat er rond het thema discriminatie nooit een brede campagne is opgezet. Er is alleen een sensibilisering geweest rond oudere werknemers.

Jobkanaal, een initiatief van Voka, bestaat nu al geruime tijd en mettertijd werden alle werkgevers daarbij betrokken. Aanvankelijk was het de bedoeling om werkgevers ervan te overtuigen om hun vacatures ook open te stellen voor kansengroepen. Vervolgens zouden de bemiddelaars met die vacatures aan de slag gaan. De bemiddelaars hechten nog altijd veel belang aan dat initiatief. Ondertussen is de werking van Jobkanaal echter zwaar bijgestuurd. De klemtoon ligt nu op een breder inclusief beleid en op een competentiebeleid. Diversiteit is echter nog altijd een thema. Ook op het terrein worden er heel wat projecten ontwikkeld, vaak op microniveau. Jobkanaal werd bijvoorbeeld benaderd door het Minderhedenforum met de vraag om in een bepaald financieel bedrijf ook een aantal studentenjobs te reserveren voor allochtone jongeren. Nu gaan bijna alle studentenjobs naar de kinderen van het eigen personeel.

Een competentiebeleid is allicht wel een goede zaak. Als men vertrekt van de noodzakelijke competenties, dan maken de andere verschillen eigenlijk niets uit. Toch blijft expliciete aandacht voor het thema diversiteit noodzakelijk. Op dat vlak wordt er namelijk te weinig vooruitgang geboekt.

In bepaalde internationale bedrijven is diversiteit een feit. In kleinere ondernemingen is ze vaak onbestaande, zeker in landelijke gebieden. Men moet dus uitzoeken wat er werkt binnen een bepaald bedrijf of binnen een bepaalde sector. In grotere bedrijven verloopt de rekrutering op een geformaliseerde manier, via wervings- en selectiekantoren. In kleinere bedrijven gebeurt dat vaak op een meer informele manier. Discriminatie heeft vaak te maken met de werkwijze van het wervings- en selectiekantoor. De vragen bevatten soms al mechanismen die sommige mensen uitsluiten. De werkgevers hebben daar aandacht voor gevraagd in hun handleidingen. De goede voorbeelden worden ook te weinig uitgedragen naar een hoger niveau.

De Commissie Diversiteit van de SERV pleit voor een opfrissing van het beleid. De werkgevers onderschrijven die analyse. Binnenkort wordt het EAD-beleid bijgestuurd. Volgens mevrouw Teughels kan men zich afvragen of de bestaande projecten moeten blijven bestaan. Ze hebben immers niet geleid tot een kentering op de arbeidsmarkt, ook al is er al een hele weg afgelegd. Misschien waren de verwachtingen te hoog.

Mevrouw Teughels ziet geen defensieve houding van de werkgevers. De werkgevers vrezen alleen dat men het alleen nog zal hebben over discriminatie op de arbeidsmarkt en dat men geen rekening meer zal houden met de rol van de belendende beleidsdomeinen. Ze vrezen ook dat er onvoldoende oog zal zijn voor de noodzakelijke differentiatie. De werkgevers zijn bereid om te onderzoeken welke verbeteringen er mogelijk zijn. De sectorconvenanten steunen op een decreet dat drie thema's naar voren schuift, waaronder EAD en diversiteit. Het thema diversiteit werd doorheen de jaren het minst uitgewerkt. De sectorale werkgevers zeggen dat het sectoraal overleg vooral gericht is op het competentiebeleid, op de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt. Met bredere thema's zoals diversiteit of werkbaarheid, kunnen de sectorale sociale partners niet altijd even goed om. Die thema's zouden nochtans aanwezig moeten zijn in de nieuwe generatie sectorconvenanten. Daarom roept mevrouw Teughels de drie betrokken partijen, werkgevers, werknemers en overheid, op om daar werk van te maken. Zij kunnen op diverse niveaus

een bijdrage leveren. Er is echter nood aan een draagvlak. Alleen daardoor kan worden voorkomen dat het beleid voortdurend wordt gecontesteerd.

Het is niet haar bedoeling om de vis te verdrinken door andere thema's te belichten. Ze wil alleen pleiten voor een totaalaanpak. Integratie is een Vlaamse bevoegdheid en het functioneren van de arbeidsmarkt is een federale bevoegdheid. Om een coherente aanpak te garanderen, moeten al die thema's worden samengenomen.

Caroline Deiteren onderschrijft namens UNIZO de noodzaak van een brede sensibilisering. De socio-economische monitoring toont aan dat de discriminatie in de brede samenleving doorsijpelt in de arbeidsrelatie. De sociale partners moeten de sensibilisering voortzetten. Op dat vlak heeft Vlaanderen met het EAD-beleid een belangrijke sleutel in handen. Dat beleid biedt mogelijkheden om concrete projecten te ondersteunen.

Ook op het federale niveau moet men vertrekken van een brede visie. Als de Nationale Arbeidsraad het heeft over discriminatie, dan gaat het altijd over regelgeving. Voor de werkgevers is dat vaak een negatief debat. In een concrete discussie komt men immers steeds opnieuw terecht bij discriminatie door de werkgevers. Uiteindelijk leidt dat vaak tot bijkomende verplichtingen en lasten.

Mevrouw Deiteren benadrukt dat een groot deel van de discriminatie onbewust gebeurt. Mensen stellen zich conservatief op, omwille van allerlei redenen. Dat moet veranderen, in ieders belang. Het moet echter op een positieve manier worden aangepakt, zodat een draagvlak kan worden gerealiseerd. De betrokkenen mogen zich niet op de beklaagdenbank geduwd voelen. Ze sluit zich aan bij de oproep van Sonja Teughels om bij de hervorming van het EAD-beleid aandacht te hebben voor diversiteit. Ze was zelf teleurgesteld omdat de maatregel van de Federale Regering rond de risicogroepen focuste op jongeren onder de 26 jaar, ten nadele van andere kansengroepen.

De spreekster vindt het moeilijk om te definiëren in welke sectoren er problemen zijn en in welke niet. De sectoren zijn immers heel divers. De uitzendsector doet het goed. Dat heeft te maken met het profiel van het personeel en met de aard van de vacatures. Sommige bedrijven in de chemiesector zouden in hun personeelsbeleid ook kunnen inzetten op diversiteit. Het risico bestaat dat men bepaalde sectoren als problematisch bestempelt op basis van een aanvoelen dat niet door de feiten wordt ondersteund.

Mevrouw Deiteren gaat niet akkoord met de stelling dat de wetgeving alleen theorie blijft. Er zijn inderdaad weinig strafrechtelijke veroordelingen. In 2007 heeft men echter vastgesteld dat de strafrechtelijke aanpak niet werkt. Daarom werd gekozen voor een burgerrechtelijke aanpak. Er zijn wel degelijk burgerrechtelijke veroordelingen. De doelstelling is trouwens niet dat er veel veroordelingen zijn. Veel zaken worden immers geregeld door bemiddeling, zodat het niet tot een proces komt. De antidiscriminatiewetgeving dient wel grondig te worden geëvalueerd. Zonder evaluatie kan men geen conclusies trekken. Er is ook een zekere inlooptijd nodig, ook bij de Belgische rechtbanken. Het gaat namelijk om een totaal nieuwe aanpak. De rechtspraak bij het Europees Hof van Justitie was al sterker ontwikkeld.

De essentie van het debat inzake praktijktesten betreft de rol van de overheid. Mevrouw Deiteren hoopt dat het niet de bedoeling is dat de praktijktesten leiden tot een strafrechtelijke veroordeling. Binnen een burgerrechtelijke procedure ziet ze de meerwaarde ervan echter niet in. Er is namelijk al het principe van de verdeling van de bewijslast. De werkgevers denken dat het niet de taak van de overheid is om in burgerlijke procedures tussen te komen ten voordele van een van de partijen, om zelf een bewijs aan te leveren, al dan niet op vraag van een vermeend slachtoffer. Dat zou een groot precedent zijn binnen het Belgische sociaal recht.

De spreekster benadrukt dat het Grondwettelijk Hof akkoord kan gaan met de verdeling van de bewijslast, maar dat het waarschuwt dat bepaalde grenzen niet mogen worden overschreden. Ze heeft geen weet van dergelijke praktijken met praktijktesten in andere landen. De burgerrechtelijke aanpak volgt uit de Europese richtlijnen. Een bijkomende regelgeving is niet nodig en zou volgens de spreekster zelfs in het nadeel van het slachtoffer kunnen spelen.

Mevrouw Deiteren vult nog aan dat de inspectie geen pv's doorstuurt naar het Interfederaal Gelijkekansencentrum. Er gebeurt alleen een melding. Daarna kan het centrum zelf informatie inwinnen. Dat is iets heel anders dan een inspectie die zelf praktijktesten organiseert die kunnen worden gebruikt als bewijsmateriaal binnen een burgerrechtelijke procedure.

Paul Verschueren verduidelijkt dat Federgon 97 percent van de uitzendmarkt vertegenwoordigt. De erkende uitzendbedrijven die geen lid zijn van Federgon, vallen inderdaad buiten de scoop van mysterycalling. Het gaat om een vijftigtal bedrijven. Er zijn twee rondes geweest van de mysterycalls en de derde wave komt eraan. Een wetenschappelijk onderbouwde mysterycall kost echter veel geld. Het doel ervan is niet het afnemen van kwaliteitslabels, wel het realiseren van een verbetering. De bedrijven kunnen hun kwaliteitslabel verliezen als er na drie waves nog geen enkele verbetering wordt vastgesteld. Vermits er nog maar twee zijn geweest, is dat dus nog niet mogelijk. Daarover zullen ook geen persberichten worden verspreid.

Bart Van Malderen begrijpt dat er om de twee jaar mysterycalls worden georganiseerd en concludeert daaruit dat het zes jaar duurt om tot een conclusie te komen.

Paul Verschueren preciseert dat er vier jaar ligt tussen het bekendmaken van de resultaten van de eerste en de derde mysterycall. De bedrijven hechten er veel belang aan. De uitzendmarkt werkt vrij vaak met tenders en aanbestedingen en daarbij speelt het kwaliteitslabel van Federgon wel degelijk een rol. De cijfers tonen aan dat de mysterycalls wel degelijk tot verbetering hebben geleid. Het is ook de bedoeling om de geleverde inspanningen voort te zetten en verdere verbetering na te streven.

Wat de resultaten betreft, ziet hij geen verschil tussen grote en kleine bedrijven. De aanpak is in essentie dezelfde, maar het aantal calls is wel afhankelijk van de grootte van het bedrijf.

De uitbreiding van mysterycalling naar de dienstenchequesector is volgens de spreker op zijn minst voorbarig. Federgon vertegenwoordigt in de dienstenchequesector veertig percent van de markt. Er zijn nog andere werkgeversfederaties, onder meer de VVSG, het Vlaams Platform van de PWA's en de Vlaamse Vereniging van Diensten voor Gezinszorg. Binnen het actieplan dat momenteel wordt voorbereid zal men onderzoeken welke inspanningen de verschillende sectoren kunnen leveren in het kader van deze problematiek binnen dienstenchequebedrijven. Er is een groot verschil met de uitzendbedrijven. Bij de dienstenchequebedrijven gaat het meestal over de discriminatie van de medewerkers van het bedrijf door de particuliere klant. Dat betekent natuurlijk niet dat er geen actie moet worden ondernomen, maar men kan daarbij niet hetzelfde middel hanteren.

Hij heeft niet gepleit voor streefcijfers, zoals mevrouw Claes begrepen had, maar voor een socio-economische monitoring die het mogelijk maakt om te zoeken naar verklaringen op het niveau van sectoren en bedrijven. De sociale partners zouden daaraan initiatieven moeten koppelen om een verbetertraject te realiseren, zoals de uitzendsector tien jaar geleden heeft gedaan.

De uitzendsector vindt het niet leuk om in deze problematiek een symbooldossier te zijn. Er is echter een evolutie. Onlangs hoorde de heer Verschueren de uitzendsector omschrijven als een modelsector en dat kan hij wel waarderen. Het belangrijkste is dat de sector bereid is om in discussie te gaan over deze problematiek en om te zoeken naar oplossingen. Als het gaat over discriminatie, dan kan men de arbeidsmarkt niet los zien van de maatschappij. Hij sluit zich aan bij de oproep van Sonja Teughels om de problematiek op een brede en geïntegreerde manier aan te pakken.

Federgon is zeker geen voorstander van de omgekeerde bewijslast. Dat dreigt tot veel discussies te leiden. Als er verschillende kandidaten zijn, is het moeilijk om aan te tonen dat iemand niet gediscrimineerd is.

Federgon vreest niet dat het verplicht zal worden om bepaalde mensen aan te werven omwille van bepaalde streefcijfers of positieve discriminatie. De bemiddelaar zal gewoon mensen aannemen op basis van competenties. Door het feit dat de bemiddelaars tussen vraag en aanbod staan, worden zij echter meer dan wie ook geconfronteerd met discriminerende vragen. Daar moet hij de juiste antwoorden kunnen op geven. De uitzend- en dienstenchequebedrijven kunnen voor heel wat kansengroepen het verschil uitmaken maar zijn tegelijkertijd het meest vatbaar voor discriminerende vragen. Het streefdoel is dat de maatschappij niet langer de verkeerde vragen stelt.

In het verleden kon Federgon vrij gemakkelijk bepaalde metingen doen, op basis van nationaliteit. Met de huidige definitie van etnische afkomst is het echter moeilijk werken. Daarom baseert Federgon zich nu op de cijfers die beschikbaar worden gesteld via andere kanalen, onder meer die van de Vlaamse Herkomstmonitor.

Een bedrijf dat slecht scoort wordt uitgenodigd bij de directie van Federgon, die samen met het uitvoerend bureau en het betrokken uitzendkantoor de problematiek onderzoekt. De eerste reactie van de betrokken bedrijven is er altijd een van verbazing. Ze kunnen niet geloven dat dit gebeurt in het eigen bedrijf. Daarom is er eerst een afkoelingsperiode nodig. Alle actieplannen gaan in de richting van vorming en opleiding. Op managementniveau worden er ook interne aanspreekpunten aangeduid die in overleg kunnen gaan met de directie van de bedrijven die in de fout gaan. Meestal wordt er dan gekeken naar commerciële contracten en aanwervingsprocedures, vaak in samenwerking met het Minderhedenforum of het Interfederaal Gelijkekansencentrum. Vervolgens wordt de keuze gelaten aan het bedrijf. Federgon volgt wel de voortgang mee op.

Tom Willemen beseft dat de opmerking over de onderaannemers in de bouwsector terecht is. Als hoofdaannemer probeert Groep Willemen zijn onderaannemers zo goed mogelijk te kiezen. Daarbij worden veel aspecten in overweging genomen. De kwaliteit van het geleverde werk, de veiligheid en de prijs van de werken zijn de voornaamste criteria. Als bepaalde onderaannemers systematisch zondigen tegen de waarden van het bedrijf, dan zullen die bij een volgende aanbesteding niet meer worden gevraagd. Er zijn echter geen harde criteria, behalve een bepaling in het onderaannemingscontract dat ze die waarden onderschrijven. Dat is echter een overwegend symbolische bepaling die juridisch moeilijk hard te maken is. De eigen werknemers zullen zelf geen discriminerende handelingen stellen tegenover de werknemers van de onderaannemers. Ze hebben echter geen werkgeversgezag over die mensen en hun leidinggevenden. Op de werf kunnen ze dus niet optreden tegen een ploegbaas van een onderaannemer die zijn personeel discriminerend behandelt. Ze kunnen die feiten hooguit melden aan de onderaannemer.

De spreker zou wel willen dat Groep Willemen representatief is voor de hele bouwsector, maar hij vreest dat dat niet het geval is. De groep is echter ook geen uitzondering. Willemen heeft op dat vlak trouwens veel geleerd van andere bedrijven,

ook kleinere bedrijven. Maar er is een groot verschil tussen grotere en kleinere bedrijven. Een groot bedrijf kan aan allochtone werknemers die geen Nederlands praten op de werf hulpmiddelen aanreiken. Het kan ook een overgangsperiode hanteren terwijl die mensen lessen Nederlands volgen. Kleinere bouwbedrijven, dus bedrijven tot dertig werknemers bijvoorbeeld, kunnen daarin niet de nodige tijd en middelen investeren. Voor hen moet er een onmiddellijk rendement zijn. De overheid heeft, samen met de VDAB en met bedrijven uit de sector van de sociale economie, een aantal steunprogramma's opgezet. Een deel van die inspanningen gaat wellicht verloren omdat ze niet altijd de kleine bedrijven bereiken, die in de bouwsector toch de overgrote meerderheid vormen. Toch probeert Groep Willemen een voorbeeldfunctie te vervullen binnen de sector. Het streven naar diversiteit is voor het bedrijf een investering op lange termijn.

Hoe probeert het bedrijf de integratie te bevorderen op de werkvloer? Het is heel belangrijk om de mensen van allochtone origine niet allemaal samen in een ploeg te plaatsen. De ploegbazen en de meestergasten moeten ook een opleiding volgen rond diversiteit. Het is de bedoeling dat ze extra inspanningen doen om allochtone medewerkers te betrekken bij sociale activiteiten zoals een personeelsfeest. De personeelsleden worden ook geïnformeerd, bijvoorbeeld over de gebruiken tijdens de ramadan. Niet eten of drinken tijdens de dag zal in de bouwsector wel eens tot prestatievermindering leiden. Het bedrijf vraagt aan het personeel om daarvoor begrip op te brengen. Dat dient echter te gebeuren in wederzijds respect. Het is niet de bedoeling dat men daar misbruik van maakt. Een ploeg vormt doorgaans een hechte groep. Ze werken niet alleen samen, ze rijden ook samen naar de werf. Onderweg wordt er dan ook gepraat. Taal is een belangrijke factor voor integratie. Het helpt dus als de anderstaligen lessen Nederlands of Frans volgen. Het bedrijf verwacht ook van de ploegbazen dat ze reageren op discriminerend gedrag, van de arbeiders onderling, van voorbijgangers of van klanten. Het vraagt ook aan de arbeiders om niet te overreageren. Men mag niet onmiddellijk denken dat een bepaalde opmerking een discriminerende ondertoon heeft, al is het niet altijd gemakkelijk om te zien waar de grens ligt.

Bijna iedereen in het bedrijf is het erover dat de discriminatie in de bouwsector moet uitgeroeid worden. Bij de aankondiging dat er een werknemer van buitenlandse afkomst in de ploeg komt, reageren de bouwvakkers meestal weigerachtig. Als ze die vooroordelen overwonnen hebben, dan komen ze tot de conclusie dat er eigenlijk niets vreemds is aan de betrokken man. Het bizarre is wel dat dit proces van voren af aan zou beginnen als er een tweede allochtoon in de ploeg zou worden geplaatst. De allochtoon die al in de ploeg aanwezig is, wordt gezien als een uitzondering. Er is dus nauwelijks een leereffect. Als er toch een tweede allochtoon in de ploeg terechtkomt, dan blijkt er wel degelijk een tweede uitzondering mogelijk te zijn.

De heer Willemen kent het voorstel van decreet niet en zal er zich dan ook niet over uitspreken. Hij vreest alleen dat de praktijktesten niet de realiteit gaan meten. Dat was ook het geval bij een recente check-in-at-workactie, een controle van de aanwezigheidsregistratie in het kader van de strijd tegen sociale dumping op de bouwwerven. De gesanctioneerde bedrijven zijn vaak bedrijven die een administratieve fout hebben gemaakt, bijvoorbeeld omdat iemand zijn kaart vergeten was. In dergelijke omstandigheden zou men eigenlijk vooral moeten onderzoeken wat de oorzaak is en of er geen verzachtende omstandigheden zijn. Er zijn echter weinig controles bij bedrijven die over de hele lijn niet in orde zijn. Die melden zich gewoon niet en zijn dus ook niet detecteerbaar.

Bart Vandamme antwoordt dat Familiehulp behoorlijk representatief is voor de diensten voor gezinszorg en aanvullende thuiszorg, zeker voor de grotere organisaties. Ongeveer driekwart van de gezinszorg en de aanvullende thuiszorg in Vlaanderen wordt georganiseerd door grotere private spelers zoals Familiehulp,

waar er vrij intensief wordt overlegd over allerlei thema's. Het andere kwart is verdeeld over de openbare sector, met vooral kleinere spelers, en een aantal kleinere private diensten. Over dat laatste kwart, dat het volgens de enquête van het Minderhedenforum niet zo goed gedaan heeft wat betreft de dienstenchequeactiviteit, kan hij zich niet formeel uitspreken. Vaak beschikken deze spelers ook over een dienst gezinszorg en aanvullende thuiszorg. Misschien zijn de instructies om met dergelijke problematieken om te gaan daar nog onvoldoende uitgewerkt. Hoe kleiner de organisatie, hoe minder prioriteit men daaraan kan geven.

Wanneer een zorgbehoevende discrimineert ten opzichte van de persoon die hem komt helpen, dan gaat Familiehulp altijd in gesprek en stuurt het geen andere verzorgende. Bij zijn weten werd er nog nooit een strafklacht ingediend. Familiehulp ziet dat niet als zijn rol, temeer omdat de discriminatie plaatsvindt in de privéwoning van de klant. Tot nog toe is het nog nooit gebeurd dat de betrokken klant bij zijn standpunt gebleven is.

Bart Van Malderen heeft begrepen dat het Interfederaal Gelijkekansencentrum geïnformeerd wordt als er feiten worden gerapporteerd. Als de auditeur akkoord is, wordt ook het pv overgezonden. Sinds 2003 zouden er vijf veroordelingen zijn geweest. Het ging telkens om een heel flagrante vorm van discriminatie. Het lid veronderstelt dat een gedragswijziging pas mogelijk is als er ook vaststellingen kunnen worden gedaan. Mensen passen hun gedrag namelijk aan als er een pakkans is. De beste flitspaal functioneert wel, maar flitst niet. Dat principe geldt zeker als de aanwervingsprocedures minder geformaliseerd zijn.

De heer Van Malderen veronderstelt dat er ook een geschikt instrument nodig is voor de driehoeksrelatie klant-dienstenaanbieder-werknemer. Hij denkt dat de overheid daarin een rol te spelen heeft. Het gaat niet op om eenvoudige dingen zoals een flitspaal aan de overheid over te laten en om de sector zelf verantwoordelijk te maken voor complexe situaties. Het lid blijft ervan overtuigd dat er op dit terrein een kwalitatieve sprong voorwaarts nodig is.

Imade Annouri zegt dat hij zich altijd houdt aan de snelheidsregels en dus niet wordt geflitst. Hij zou het mooi vinden als iedereen zich ook aan de antidiscriminatiewetgeving zou houden. Het lid zit met een dubbel gevoel. Iedereen erkent de ondervertegenwoordiging van bepaalde groepen op de arbeidsmarkt. Bij de instrumenten om daaraan te verhelpen, bijvoorbeeld praktijktesten en quota, zijn er echter heel wat bedenkingen. Men moet beseffen dat de overheid op dit vlak een verpletterende verantwoordelijkheid draagt. Praktijktesten kunnen mee zorgen voor objectieve cijfers waaruit men kan opmaken in welke sectoren er een uitdaging is. De overheid moet dat in kaart brengen en dan, na sensibilisering en zelfregulering, eventueel overgaan tot sancties. Het is inderdaad een complexe zaak, maar dat betekent niet dat het Vlaams Parlement zijn verantwoordelijkheid mag ontlopen.

Jan Hofkens is van oordeel dat de praktijktesten niet zullen leiden tot een betere participatie van allochtonen op de arbeidsmarkt. De indieners van het voorstel van decreet houdende de praktijktesten willen alleen maar flitsen. Uit de reactie van de heer Van Malderen maakt hij op dat het niet de bedoeling is om strafrechtelijke sancties op te leggen. Voor een burgerlijke procedure beschikt men echter al over de nodige instrumenten.

Sonja Teughels stelt voor dat men zou onderzoeken waarom er zo weinig klachten binnenkomen. Werken de huidige procedures dan onvoldoende? Een dergelijke evaluatie is zeker noodzakelijk vooraleer men een bijkomende batterij maatregelen neemt, waarvan de werkgevers vrezen dat ze te ver zullen doorschieten.

Caroline Deiteren herinnert zich uit haar verleden als advocaat een aantal van die vijf veroordelingen. Ze weet ook dat discriminatie in veel andere zaken terugkomt. Dat is dan een zaak die mee in overweging wordt genomen, maar niet noodzakelijk leidt tot een afzonderlijke procedure.

II. Hoorzitting met andere stakeholders

1. Inleidende uiteenzetting

1.1. Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding

Dorine Samyn, waarnemend algemeen directeur van de VDAB, wil het hebben over het bevorderen van diversiteit op de werkvloer en het vermijden van discriminatie op de arbeidsmarkt.

Diversiteit stimuleren

Het stimuleren van diversiteit is hoofdzakelijk een verhaal van het overtuigen van werkgevers om open te staan voor verschillende kansengroepen en de noodzaak ervan in te zien. Het is werken met kansengroepen om ervoor te zorgen dat ze hun competenties versterken zodat ze voldoende kansen op de arbeidsmarkt krijgen. Sensibilisering is de belangrijkste factor. Dat gebeurt in samenwerking met werkgeversorganisaties, lokale actoren enzovoort. Er zijn instrumenten om dat te bevorderen en financiële stimulansen om competentieversterking van werkzoekenden of het aanwervingsbeleid van werkgevers te stimuleren.

Discriminatiebestrijding

Het actieplan van de VDAB bestrijkt een aantal facetten. Het is in de eerste plaats werken aan de wijze waarop het eigen personeel de dienstverlening verstrekt. Dit gaat opnieuw vooral om sensibilisering. Er is een trainingsaanbod voor de medewerkers om het juridische luik toe te lichten, om te leren welke houding aan te nemen en om te gaan met de betrokkenen. Het wordt gevoed door intern gebruikersoverleg, door mensen op de werkvloer. Aan de hand van good practices kunnen medewerkers continu worden opgeleid en gesensibiliseerd. Maar er is ook een repressief luik. De boodschap aan de medewerkers is duidelijk. Als ze met discriminatie op de werkvloer worden geconfronteerd dan moet dit worden gemeld. Het gaat om ambtenaren, die, op basis van hun statuut, formeel de opdracht hebben om discriminatie te melden. Dat is geoperationaliseerd in een VDAB-gedragscode, waarmee ook in het kader van de personeelsevaluatie wordt gewerkt.

Er is ook het luik over hoe met werkzoekenden en werkgevers wordt omgegaan. Ook hier wordt eerst sensibiliserend gewerkt en als dat niet volstaat repressief. De sensibilisering heeft meerdere facetten. De VDAB publiceert regelmatig studies over de aanwezigheid op en de deelname van kansengroepen aan de arbeidsmarkt. Ze brengt bijvoorbeeld de scholingsproblematiek en de invloed ervan op de tewerkstelling van allochtonen in kaart.

Bij incidenten die de pers halen, wordt regelmatig de suggestie gedaan om anoniem te kunnen solliciteren. Die mogelijkheid bestaat, maar wordt weinig gebruikt. Mevrouw Samyn is ervan overtuigd dat dit niet veel zal oplossen. Het laat misschien toe een eerste selectie te doorstaan, maar eens geconfronteerd met de werkgever die vanuit discriminatie vertrekt, brengt het niets bij.

Het afgelopen jaar werd de vraag naar werkzoekenden en werkgevers gelanceerd om sollicitatiefeedback te geven. Bij bemiddelingsacties en sollicitatieopdrachten wordt aan de werkgever en de werkzoekende gevraagd de opmerkingen over de sollicitatie te noteren. Zo kan de bemiddelingsrol worden opgenomen als in die

feedback suggesties staan waaruit zou blijken dat er discriminatie is. Er zijn weinig officiële reacties waaruit discriminatie zou blijken. Soms zijn er wel hints die dan aanleiding geven tot verder onderzoek.

Er zijn een heleboel tools die op het vlak van de sensibilisering werken. Er is een samenwerking met Jobkanaal. Dat neemt vaak bij vermoeden van discriminatie een bemiddelende rol op bij de werkgever, omdat het daar dichter bij staat.

Onder het repressieve luik zijn er een aantal maatregelen die verband houden met de publicatie van vacatures. Er wordt getracht om discriminerende elementen te weren uit de vacatures die via de VDAB-kanalen worden verspreid. Er wordt gescreend op het woordgebruik. Als een omschrijving discriminerend is, wordt de werkgever gecontacteerd om ervoor te zorgen dat die omschrijving verdwijnt. Dit werkt sensibiliserend. Er wordt zo al een tiental jaar gewerkt. Het aantal cases is sindsdien gedaald.

De klachtenverwerking maakt deel uit van het repressieve luik. Dit hoeven geen officiële klachten te zijn. Het kan ook via de interne detectieprocedures. Als sensibilisering niet werkt, wordt er ofwel doorverwezen naar de afdeling Toezicht en Handhaving van WSE, ofwel naar de Sociale Inspectie, ofwel de eigen inspectie indien het om eigen medewerkers gaat.

Samenwerking met dienstenchequebedrijven

De afgelopen twee jaar werd de samenwerking met de dienstenchequebedrijven enorm opgedreven. De federale maatregel werd van kracht waardoor 60 percent van de aanwervingen bij de DCO's uit bepaalde doelgroepen moest komen. De VDAB heeft dit als een hefboom gehanteerd. De gewesten moeten om van die maatregel te kunnen afwijken immers hun goedkeuring geven.

De VDAB heeft beslist dit niet formeel te spelen. Veel hangt af van een goede recruteringswijze. De dienstenchequebedrijven melden systematisch elke vacature en daardoor zijn die toegankelijk voor iedereen die geïnteresseerd is. Daarbij worden kwaliteitsnormen, waaronder het niet gebruiken van discriminerende opmerkingen, gehanteerd. In de samenwerking bleek dat bij de keuze van de kandidaat er geen discriminerend gedrag was. Dat is niet altijd evident.

De sollicitatiefeedback werd voor het eerst gebruikt om de informatie over het niet te zijn aangeworven van de doorverwezen kandidaten objectief weer te geven. Er werd vastgesteld dat er nooit werd meegedeeld waarom kandidaten niet voldeden. Het was niet duidelijk of een probleem van competenties dan wel een ander probleem was. De vraag naar feedback heeft ervoor gezorgd dat er goed nagedacht wordt over waarom een kandidaat al dan niet voldoet. Er is geen garantie dat dit tot meer aanwervingen van allochtonen heeft geleid, maar het heeft in ieder geval sensibiliserend gewerkt. Er wordt ook gevraagd om door te geven of iemand al dan niet solliciteerde. Er zijn gevallen dat er tientallen kandidaten werden doorgestuurd, maar dat de werkgever niemand zag.

Bij de samenwerking met dienstenchequebedrijven bleek ook dat het belangrijk is aandacht te hebben voor de coaching en opleiding in dienstenchequebedrijven om te vermijden dat er uitval is.

Suggesties op basis van werkvloerervaring

Mevrouw Samyn heeft nog een aantal andere suggesties gebaseerd op ervaring op de werkvloer.

De expliciete discriminatie komt minder voor. Daarin was er volgens haar de afgelopen jaren een hele evolutie. Er is echter nog heel wat impliciete discriminatie. Het bewijs ervan is moeilijk. Er zijn heel wat werkwijzen en regelgevingen die impliciete discriminatie mogelijk maken. De meest in het oog springende maatregel is dat heel wat selectieprocedures, zeker bij de overheid, gebaseerd zijn op diploma's. Kansengroepen, vooral allochtonen en personen met een arbeidsbeperking, hebben het vaak moeilijk met deze voorwaarde. De diplomavereiste bij de overheid geldt niet alleen voor statutaire, maar ook voor contractuele functies. Er moet volgens mevrouw Samyn worden nagedacht over aanwervingsprocedures met een diplomavereiste als absolute voorwaarde, die discriminerend kunnen werken. Ze geven onvoldoende kansen aan mensen die het moeilijk hebben.

Impliciete discriminatie zit ook in vacatures waar er verwezen wordt naar een bepaald diploma, zoals "Ik zoek een ingenieur", terwijl men in feite een projectleider voor ogen heeft. De verwijzing naar diploma's maakt dat mensen met de nodige competenties niet (durven) solliciteren.

Bij vacatures willen de werkgevers ook vaak iemand die direct 100 percent inzetbaar is. Sommige kandidaten beschikken wel over de nodige competenties maar moeten de kans krijgen ze op termijn verder te ontwikkelen. Als het bedrijf zou willen investeren, in die mensen zijn ze op lange termijn misschien beter af. De werkgevers zouden meer oog moeten hebben voor ontwikkelingspotentieel en hr-procedures moeten hebben die dat bevorderen.

Dit hangt voor mevrouw Samyn samen met het transitioneel denken binnen bedrijfsloopbaan en individuele loopbaan. Er moet meer oog zijn voor horizontale loopbanen. Daarin kan meer personeel behouden blijven, maar ook gemakkelijker instromen.

De spreekster roept de andere instanties en organisaties op wanneer zij discriminatie opmerken daar resoluut neen tegen te zeggen. Als iedereen zich zo opstelt, zal discriminatie fel verminderen.

1.2. Afdeling Toezicht en Handhaving van het Departement Werk en Sociale Economie

Marc Willems, afdelingshoofd Toezicht en Handhaving van het Departement Werk en Sociale Economie, herhaalt dat voor discriminatie op het niveau van de werkgelegenheid een aantal bevoegdheden nog federaal zijn.

Bevoegdheidsverdeling

De belangrijkste wetten zijn:
- de Genderwet van 10 mei 2007 ter bestrijding van de discriminatie tussen vrouwen en mannen;
- de Antidiscriminatiewet van 10 mei 2007;
- de Antiracismewet van 30 juli 1981.

De controlebevoegdheid van de antidiscriminatiewet van 10 mei 2007 behoort tot de uitsluitende bevoegdheid van dienst Toezicht Sociale Wetten bij de FOD Werk en Sociaal Overleg. Dit betekent dat niet iedereen in deze aangelegenheden kan optreden.

Voor het Vlaamse Gewest zijn de belangrijkste decreten:
- het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt;
- het decreet van 10 december 2010 betreffende de private arbeidsbemiddeling.

Deze twee decreten hebben een aantal raakvlakken. De controle gebeurt op basis van een decreet van 20 april 2004 houdende sociaalrechtelijk toezicht. Dit is het regelgevend kader waarbinnen het toezichts- en inspectieorgaan zich kan bewegen.

De aanleiding voor deze hoorzitting zijn de problemen met de dienstenchequebedrijven. Deze materie werd in de Zesde Staatshervorming overgeheveld naar de gewesten. Er is recent een decreet aangenomen over diverse bepalingen inzake de implementatie van de Zesde Staatshervorming (*Parl.St*. Vl.Parl. 2014-15, nr. 293/5). Er wordt daarin onder meer bepaald dat de afdeling Toezicht en Handhaving bevoegd wordt voor de controle op het geheel van de dienstencheques. Het is ruimer dan alleen controle op (anti)discriminatie, het gaat om de volledige controle van het wetgevende kader. De wet op de dienstencheques (wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en -banen) en de uitvoeringsbesluiten zijn nog van toepassing. Het toezicht erop is overgeheveld bij de Zesde Staatshervorming.

Aanpak toezicht en handhaving

Hoe moeilijk discriminatie ook op te sporen is, het blijft onderzocht en opgespoord. Maar het is volgens de heer Willems een ontzettend moeilijke zaak.

Het eerste belangrijke punt is het onderzoek van klachten en meldingen. Dit geeft min of meer concrete aanwijzingen die tot voorstellen van beslissing of sanctionering kunnen leiden. Binnen het bevoegdheidsdomein van WSE worden niet veel klachten en meldingen ontvangen. Een groot aantal wordt doorverwezen naar de bevoegde federale dienst. Dit zal waarschijnlijk verder moeten worden ontwikkeld om het beleidsmatig te versterken. Er werden destijds met het Centrum voor Gelijke Kansen afspraken gemaakt die allicht verder kunnen worden versterkt, bijvoorbeeld inzake het elkaar informeren over wat onderzocht kan worden.

Het decreet dat de erkenning van uitzendbureaus regelt en de voorwaarden waaronder private arbeidsbemiddeling kan gebeuren (decreet betreffende de private arbeidsbemiddeling) biedt aan een toezichtsorgaan mogelijkheden om op te treden of vaststellingen te doen inzake mogelijk discriminatoir optreden. Artikel 5, 7°, van dit decreet gaat uit van respectvol behandelen van sollicitanten, werknemers en gelijkgestelden. Er gebeuren relatief weinig onderzoeken op grond van discriminatie. De meeste vaststellingen en maatregelen die de inspectie neemt, zitten nochtans in dat kader.

Door de inspectiedienst wordt vastgehouden aan het principe van integrale controle. De inspecteurs krijgen de opdracht in elk onderzoek discriminatie mee te onderzoeken.

Hoe moeilijk het ook soms is op het terrein, het blijft belangrijk de samenwerking met andere inspectiediensten en het geïntegreerd optreden te bevorderen. Meldingen, vaststellingen of vermoedens waarmee de betrokken dienst niet verder kan om sanctionerend op te treden, worden aan de andere diensten gemeld, binnen de beperkingen van de wettelijke bepalingen, zodat die er verder mee kunnen werken. Op het terrein gebeurt dit meer en meer. Al een paar jaar wordt elke melding, elke klacht naar de bevoegde dienst verwezen. Er wordt ook gekeken wat er gezamenlijk kan gebeuren. Dit is een groeiproces bij de bevoegde federale instanties. Er was over dit onderwerp ook een hoorzitting in het federale parlement, waar dit ook werd bevestigd. Het omgekeerde moet uiteraard ook gebeuren.

De quickscans houden in dat men, zonder een repressieve houding aan te nemen, in sectoren of niches gaat vragen of ze worden geconfronteerd met vragen die minder correct zijn. Bij een 45- tot 50-tal actoren werd deze vraagstelling gedaan om te zien wat het resultaat was. Het bleek niet altijd eenvoudig. Het is een manier

om iets te detecteren, maar het doel was ook om te sensibiliseren. Een toezichtsorgaan moet immers ook kunnen sensibiliseren. Een dergelijk optreden maakt deel uit van de integrale werking van een toezichtsorgaan. Daarbij moet duidelijk worden gemaakt dat zal worden opgetreden als het werkelijk niet anders kan. De resultaten zijn terug te vinden in het Jaarverslag 2012 van de inspectie.

In het Vlaamse domein zijn er heel wat erkenningsregelingen om diensten te mogen verstrekken of bepaalde activiteiten te mogen uitoefenen. De heer Willems stelt voor erkenningsregelingen te koppelen aan administratief en strafrechtelijk optreden. Dit bestaat al in een aantal gevallen. De vraag stelt zich of het niet verder moet worden uitgebouwd om nog meer via een administratieve geldboete, administratief en uiteindelijk strafrechtelijk op te treden. Een erkenning verliezen, betekent dat de erkende activiteit moet worden stopgezet. Dat is misschien nog een zwaardere sanctie dan de penale boete. Op het vlak van de federale regelgeving kan volgens de spreker nog een en ander gebeuren.

De Vlaamse inspectiedienst heeft altijd getracht om de vaststellingen op geaggregeerde wijze te rapporteren en tendensen toe te lichten met een kleine nota of samenvatting. Dit gebeurt in het decretaal verplichte jaarverslag. In het kader van een volledige beleidscyclus kan dan de aandacht worden gevestigd op een aantal vaststellingen en tendensen die kunnen bijdragen tot ondersteuning of evaluatie van het beleid.

Het is altijd nodig dat de regelgeving en de efficiëntie ervan maximaal worden gecoördineerd en waar mogelijk gestroomlijnd, zeker in die domeinen waar de gewesten bevoegd zijn. De bevoegdheden van de diverse controle- en toezichtsdiensten moet daarin inbegrepen zijn. Uit de parlementaire werkzaamheden blijkt soms dat verbeteringen mogelijk zijn, ook wat het toezicht betreft. Waarom niet meer bevoegdheden geven die gedeeld worden door de inspectiediensten?

Het is belangrijk om in een degelijke opleiding voor inspecteurs te voorzien. Die worstelen ook met de moeilijke problematiek, vaak is de situatie op het terrein verre van eenvoudig. Dit is gekoppeld aan de algemene aanpak de afdeling.

Impulsbeleid

Voor het impulsbeleid verwijst de heer Willems naar andere instanties, zoals de VDAB, die zich meer over beleidsmatige onderwerpen kunnen uitspreken.

1.3. Interfederaal Gelijkekansencentrum

Jozef De Witte, directeur van het Interfederaal Gelijkekansencentrum, verduidelijkt dat het samenwerkingsakkoord van 12 juni 2013 het interfederaal centrum heeft opgericht als een instelling bevoegd om gelijke kansen te bevorderen en om discriminatie te bestrijden. Het is bevoegd voor alle discriminatiegronden met uitzondering van gender en taal. Het gaat dus ook over discriminatie op basis van bijvoorbeeld leeftijd, handicap enzovoort. De focus gaat verder dan de raciale gronden.

De focus van het centrum is heel helder. Het wil werken aan een betere participatie van iedereen in de samenleving. Deze hoorzitting over discriminatie op de arbeidsmarkt gaat wel degelijk over participatie en niet over haatboodschappen, waar volgens hem soms te veel aandacht naartoe gaat.

De heer De Witte wil het in de eerste plaats hebben over hoe hij de opdracht van de Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Innovatie en Wetenschapsbeleid ziet. Het Vlaams Parlement heeft decreten aangenomen die van openbare orde en algemeen belang zijn. Het zijn decreten die maken dat de

samenleving als geheel beter moet functioneren. Het gaat over aangelegenheden waarvan de overheid zegt dat ze zo belangrijk zijn voor de samenleving dat een algemeen decreet dit moet bepalen. Wanneer zo een decreet wordt aangenomen, moet er worden getest of het decreet wordt toegepast. Het kan volgens de spreker toch niet dat een decreet wordt aangenomen zonder dat er over de toepassing iets geweten is en zonder er iets wordt gedaan om te weten of het wordt toegepast.

De vraag rijst hoe dit moet gebeuren. Het kan in geen geval dat een decreet van openbare orde wordt uitbesteed aan de sector of het slachtoffer. Dat soort vaandelvlucht is volgens de heer De Witte onaanvaardbaar. Het zou betekenen dat er niet op de uitvoering wordt toegekeken van wat er door het Vlaams Parlement democratisch werd besloten. Dit geldt des te meer voor sectoren waarvoor het Vlaams Parlement bevoegd is. Dit zijn de sectoren waar er sprake is van driehoeksrelaties en er in een groot aantal gevallen geen slachtoffer is. Iemand kan niet weten dat hij niet door een uitzendbureau werd gecontacteerd maar een andere persoon wel. Het parlement moet er dan voor zorgen dat niemand minder wordt gecontacteerd. Er kan niet worden gewacht tot er toevallig een al te gortige mail uitlekt. Dit moet worden getest met bestaande instrumenten, waar het kan, of met nieuwe instrumenten. De Vlaamse inspectie is volop bevoegd voor de dienstenchequebedrijven. Die inspectie is bevoegd om de handhaving van de decreten af te dwingen.

Vlaanderen moet dit doen opdat het Vlaams Parlement ernstig zou worden genomen. Er is een Europese richtlijn die bepaalt dat parlementen in de EU verplicht zijn om ervoor te zorgen dat er effectieve maatregelen zijn om niet te discrimineren. Er zijn ook VN-verdragen rond ras, handicap, gelijke kansen voor vrouwen enzovoort die hetzelfde eisen. Vlaanderen slaat een beroerd figuur als het niet veel kan zeggen over de toepassing van zijn decreten.

Een tweede reden om iets te ondernemen, is dat de stielbedervers een concurrentieel voordeel krijgen. Door niet te testen doet diegene die meegaat in een discriminerende vraag van een klant zaken en wie het weigert, verliest business. Het speelveld wordt op die manier overgelaten aan de stielbedervers. Bonafide bedrijven worden bijgevolg gesanctioneerd.

Het effect van testen moet volgens de heer De Witte dubbel zijn. Het heeft een preventieve werking, zoals een flitspaal, en dat is belangrijk. Als er een overtreding plaatsvindt, is er een resem van instrumenten om tussen te komen. Het begint met een administratieve aanpak. Het kan zelfs om een waarschuwing gaan. Niemand is perfect en perfectie kan en mag dan ook van niemand worden geëist. Er moet in proportionele sancties worden voorzien. Van een waarschuwing over een boete tot het intrekken van een erkenning, vergunning enzovoort. Momenteel is er volgens de spreker alleen maar een kanon om op een mug te schieten, zoals het beperken van een vergunning van interimkantoren. Dat is een onwaarschijnlijk zware ingreep. Een groot interimkantoor kan niet 100 percent verantwoordelijk worden gesteld voor elke daad van elke consulent. De belangrijkste vraag is of er in het bedrijf een beleid is en of er aan zulk een beleid wordt gewerkt om die fouten te voorkomen.

Dit is een taak van het Vlaams Parlement. Het Vlaams Parlement moet ervoor zorgen dat de instrumenten er zijn en dat de Vlaamse Regering de nodige opdrachten geeft aan de administraties.

Bedrijven kunnen ook actie ondernemen. Ze kunnen zich organiseren om niet te worden gesanctioneerd. Dat is de verantwoordelijkheid van de bedrijven, organisaties, overheidsinstellingen en dergelijke. Er wordt in vele gevallen intern werk gemaakt van duidelijke instructies over wat wel en niet kan. Er kunnen interne controlemechanismen worden ingesteld. Bedrijven testen voortdurend hoe hun medewerkers zich ten aanzien van klanten gedragen. In die context zijn de

begrippen van mysteryshopping en mysterycalling ontstaan. Zichzelf testen is nergens verboden. Draaiboeken ontwikkelen, interne meldingskanalen opzetten enzovoort kan zelfs op het niveau van de sector. Dit alles neemt niets weg van de verantwoordelijkheid van het Vlaams Parlement. Iedereen heeft zijn eigen verantwoordelijkheid maar die komt niet in de plaats van die van de decreetgever.

Natuurlijk moet de evenredige arbeidsparticipatie meer worden bevorderd en moet er binnen het domein Werk meer op positieve maatregelen worden ingezet, bijvoorbeeld via een doelgroepenbeleid. De Vlaamse Regering rekent personen met een migratieachtergrond echter niet meer tot de doelgroepen, waardoor het moeilijk wordt om via dat beleid te werken. Federaal is er een koninklijk besluit over positieve acties, waarover federaal staatssecretaris Elke Sleurs in overleg met de gewesten wil gaan.

Er kunnen clausules in contracten tussen overheid en private goederen- en dienstenaanbieders komen waarin wordt bepaald dat er niet mag worden gediscrimineerd. De clausule is dan een vorm van een ontbindende voorwaarde.

Er kunnen stimulerende maatregelen worden overwogen om bedrijven die willen intekenen op overheidsopdrachten werk te laten maken van diversiteit. Europa laat toe dat in aanbestedingen condities worden ingeschreven aangaande het diversiteitsbeleid. Dit moet niet alleen gebeuren in het beleidsdomein Werk, maar ook in Onderwijs, in zake opleiding en vorming enzovoort.

Deze commissie is ook bevoegd voor Innovatie. De heer De Witte verwacht innovatief optreden van deze commissie om na te gaan hoe innoverende maatregelen kunnen worden getroffen om ervoor te zorgen dat het beleid betreffende discriminatie rond arbeid beter werkt, want iedereen heeft vastgesteld dat het vandaag niet goed genoeg werkt.

1.4. Minderhedenforum

Wouter Van Bellingen, directeur van het Minderhedenforum vzw, vindt dit debat een stap in de goede richting. De etnische kloof op de arbeidsmarkt wordt meer en meer een begrip. Het toont een probleem aan in België en Vlaanderen.

Arbeidsmarktpositie van mensen met een migratieachtergrond

De spreker toont een grafiek over de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen van de 20- tot 64-jarigen. Het Pact 2020 stelde een werkzaamheidsgraad van 64 percent voorop voor de groep 'buiten de EU geboren'. In 2014 werd voor deze bevolkingsgroep een werkzaamheidsgraad van 53,3 percent bereikt, dus ver onder het getal dat vooropgesteld was en onder de doelstelling voor 2020. Hetzelfde geldt voor groep 'niet EU-nationaliteit'. Daar was het vooropgestelde percentage 58 en ook die doelstelling wordt niet gehaald (44,6 percent in 2014). Voor beide groepen is er zelfs een achteruitgang in vergelijking met 2008, het jaar dat als vertrekpunt voor het Pact 2020 wordt genomen.

De doelstellingen van het Pact 2020 zijn volgens de heer Van Bellingen onmogelijk te halen zonder zware bijkomende inspanningen. De personen met een migratieachtergrond zijn de enige kansengroep waarvan de werkzaamheidsgraad daalde ten opzicht van het startpunt in 2008. Al tien jaar zit Vlaanderen in staart van het EU-peloton. Tussen 2008 en 2013 werd de etnische kloof in de werkzaamheidsgraad groter. De werkloosheidsgraad van mensen die niet van EU-origine zijn, is 3,5 maal hoger en 4,75 maal hoger voor de groep van Sub-Saharaanse afkomst. De etnische kloof bij hooggeschoolden is 5,8 maal hoger voor hooggeschoolden geboren buiten de EU. Deze cijfers tonen duidelijk aan dat de kloof in Vlaanderen groot is.

De cijfers komen onder meer van de OESO. Die hamert in opeenvolgende landenaanbevelingen op de chronische onderbenutting van dit arbeidspotentieel. In 2015 wees de Europese Raad op de risicoaverse aanwervingspolitiek die nadelig is voor 'outsiders', zoals jongeren, laaggeschoolden en personen met migratieachtergrond, waarvan de participatiegraad ver onder het EU-gemiddelde ligt. Het Minderhedenforum betreurt sterk dat het Vlaamse regeerakkoord (*Parl.St*. Vl.Parl. 2014, nr. 31/1) en de minister van Werk mensen met een migratieachtergrond niet als een doelgroep beschouwen, terwijl de Europese Commissie zegt dat het belangrijk is omdat net zij de grootste afstand hebben op de arbeidsmarkt in Vlaanderen en België.

Ook de OESO is hierin heel duidelijk. Het OESO-landenrapport voor 2015 stelt dat de 'low employment rate of immigrants' één van de vier prioritaire uitdagingen is. Er worden een aantal duidelijke richtlijnen gegeven, onder meer over streefcijfers. Andere aanbevelingen zijn: samen met de sociale partners het bereik van diversiteitsplannen uitbreiden en linken aan opleiding en elders verworden competenties, inzetten op meer en betere diploma-erkenning en het NT2-aanbod beter afstemmen op beroepsopleiding en de noden van de werkvloer. Discriminatie kan volgens de OESO een rol spelen in de lage werkzaamheidsgraad.

Deze cijfers zijn duidelijk en komen uit onverdachte bronnen. De oorzaken zijn divers, maar discriminatie is een deel van de verklaring.

De arbeidsmarkt is rigide en er zijn een aantal problemen, maar discriminatie is er daar duidelijk één van. Dat wordt wetenschappelijk bevestigd. Werkgeversorganisaties stellen dat discriminatie pas het vijfde probleem is op de arbeidsmarkt. Discriminatie is echter een misdrijf en moet als dusdanig worden behandeld.

Er zijn honderden studies over discriminatie op de arbeidsmarkt. De survey EU-MIDIS van 2009 stelde dat 34 percent van de mensen van Turkse of Marokkaanse origine de afgelopen vijf jaar discriminatie ondervonden in de zoektocht naar werk. Enkel Italië scoort slechter binnen de EU27. Uit de bevraging van Tempo-Team in 2011 bleek dat zeven op de tien hr-managers liever geen allochtonen aanneemt, onder meer wegens de negatieve perceptie omtrent hun inzet en motivatie. De discriminatiebarometer CGKR (2012) stelt dat vier op de tien van de zogenaamde 'gatekeepers' (selectieverantwoordelijken) zegt af te gaan op het buikgevoel. Een praktijktest op basis van cv's toont aan dat een Congolese, Italiaanse, Marokkaanse herkomst minder kans geeft op een uitnodiging bij gelijke competentieprofielen. De recente academische praktijktest van de UGent toont aan dat schoolverlaters met Turkse naam tweemaal zo vaak moeten solliciteren om uitgenodigd te worden op basis van hetzelfde cv en dezelfde brief. Dit is een greep uit de resultaten van honderden studies. Blijkbaar zijn die studies niet voldoende.

Ook verhalen uit de praktijk zijn belangrijk. Daar is de Voltreportage van 15 september 2010 over interimarbeid een voorbeeld van. Zes op acht uitzendkantoren gingen in op discriminatoire vragen. Een eigen onderzoek van het Minderhedenforum toont aan dat twee op drie dienstenchequebedrijven ingaat op een discriminatievraag. De socialprofitsector scoort het minst slecht met een op twee. De publieke sector het slechtst met drie op vier. Dit komt deels omdat het een erg witte sector is. In de private sector zijn er grote verschillen. 100 percent van de natuurlijke personen overtreedt de wet tegenover bijvoorbeeld 48 percent bij Federgon.

Sensibilisering volstaat niet volgens de heer Van Bellingen. Gedragscodes en zelfregulering hebben een effect, maar onvoldoende. Er is vooruitgang, maar er zijn nog hoge cijfers voor discriminatie. Mysterycalling werkt om discriminatie aan te tonen zoals blijkt uit het onderzoek van het Minderhedenforum van februari 2015. De Voltreportage van 22 april 2015 toont opnieuw aan dat, ondanks de zware

discussies over het onderwerp, nog steeds vijf van de vijf bevraagde kantoren ingaat op discriminerende vragen. Sensibilisering is niet meer nodig, want de kantoren gaven zelf aan dat het "normaal niet mag … maar we doen het toch". Het punt is bereikt dat de aanbieders weten dat het niet mag, maar het toch doen. Het is tijd voor een volgende stap. Het gaat om een misdrijf dat moet worden bestraft.

Handhavingsbeleid

Mohamed Lahlali, stafmedewerker Arbeidsmarktbeleid van het Minderhedenforum, verwijst naar de goede omgevingsanalyse in de beleidsnota Gelijke Kansen 2014-2019 van minister Liesbeth Homans (*Parl.St.* Vl.Parl. 2014-15, nr. 136/1). De analyse vermeldt: "Discriminatie is nog steeds een realiteit in onze samenleving.". Dat is een belangrijk uitgangspunt voor het discriminatiedebat.

Het is belangrijk naast een proactief gelijkekansenbeleid ook een aanvullend antidiscriminatiebeleid te voeren dat reactief optreedt. Dat dit sluitstuk in de antidiscriminatieregelgeving uitblijft, zowel op federaal als gewestelijk niveau, is een pijnpunt. De omgevingsanalyse in de beleidsnota van de minister van Gelijke Kansen zoemt ook in op de problematiek van de lage meldingsgraad. Er komen weinig meldingen binnen. Er wordt verwezen naar een aantal cijfers van het Interfederaal Gelijkekansencentrum. De minister erkent dat de lage meldingsbereidheid erop wijst dat de slachtoffers niet geloven dat er een gevolg aan hun klacht zal worden gegeven. Zelfs in discriminatiezaken voor de burgerlijke rechtbank, waar er een verschuiving van bewijslast is, moeten er degelijke feiten of vermoedens van discriminatie zijn opdat de rechter beslist dat de bewijslast bij de vermeende dader komt te liggen. De minister stelt dat het aantal feitelijke discriminaties onderschat is. Het is een beknopte weergave van de realiteit maar het geeft aan dat er een actief beleid moet worden gevoerd.

Het decreet van 8 mei 2002 houdende de evenredige participatie op de arbeidsmarkt is volgens de heer Lahlali een echt Antidiscriminatiedecreet. De inbreuken worden administratief- en strafrechtelijk beteugeld. De beschermde discriminatiegronden waren aanvankelijk ruimer, maar werden in 2007 beperkt. De strafrechtelijke sanctie betreft nog enkel de directe discriminatie. Dat indirecte discriminatie niet beteugeld wordt, is een probleem voor actoren die onder het toepassingsgebied vallen. De administratiefrechtelijke sanctie werd in 2007 dan weer verzwaard.

Er is een belangrijke wisselwerking tussen het decreet houdende de evenredige arbeidsparticipatie en het decreet betreffende de private arbeidsbemiddeling. Het EAD-decreet van 2002 voorziet in geen enkele burgerrechtelijke sanctie, enkel strafsancties. Het vormt de basis voor het Vlaamse beleid voor de bestrijding van discriminatie op de arbeidsmarkt en gaat uit van drie doelstellingen. Vooreerst verbiedt het decreet discriminatie door de omzetting van twee Europese discriminatierichtlijnen in Vlaamse regelgeving, met name de richtlijn van 29 juni 2000 over gelijke behandeling ongeacht ras of etnische afstamming en de richtlijn van 27 november 2000 over de gelijke behandeling in arbeid en beroep.

Een tweede doelstelling van het EAD-decreet is de voorbeeldfunctie van de overheid als werkgever. In Vlaanderen is er in 2004 al een eerste uitvoeringsbesluit gekomen dat stelt dat een jaarlijks gelijkekansen- en diversiteitsbeleid voor Vlaams overheidspersoneel wordt gevoerd met concrete doelstellingen, actieplan, streefcijfers enzovoort. Het decreet is ook van toepassing op onderwijspersoneel en personeel van het Vlaamse ambtenarenkorps. Het pijnpunt is dat er nog steeds geen uitvoeringsbesluiten zijn als het gaat om discriminatie bij onderwijs- en overheidspersoneel. Dat is een punt dat meermaals opgenomen werd in de jaarverslagen van de inspectie. De antidiscriminatiewetgeving wordt ook gekenmerkt door een ontbreken van essentiële uitvoeringsbesluiten. Federaal was en is dat het geval en voor Vlaanderen geldt het ook.

De derde doelstelling is het stimulansbeleid: de private ondernemingen aanmoedigen om een diversiteitsbeleid te voeren en te werken aan evenredige participatie.

De belangrijkste doelstelling van het EAD-decreet is wel het bestrijden van discriminatie. Er wordt een verband gelegd tussen discriminatie en de lage participatiegraad op de arbeidsmarkt van mensen met een migratieachtergrond. Er kan maar een evenredige arbeidsdeelname worden gerealiseerd als discriminatie op de arbeidsmarkt wordt bestreden. Een diversiteitsbeleid zonder een antidiscriminatiebeleid is niet zinvol.

Een ander discriminatiedecreet dat vaak wordt vergeten, is het decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling in het Vlaamse Gewest, dat in 2010 werd gewijzigd. Het is uitzonderlijk omdat er straf- en toezichtsbepalingen in zijn opgenomen. Een van de erkenningsvoorwaarden is dat sollicitanten door private arbeidsbemiddelaars op een respectvolle, objectieve en niet-discriminerende manier moeten worden behandeld. Er is een administratief-rechtelijke sanctie, een administratieve geldboete en een strafrechtelijke sanctie aan verbonden.

Bij het decreet houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt vallen, als het om indirecte discriminatie gaat, de actoren uit de boot. Het uitvoeringsbesluit voor overheidspersoneel en onderwijspersoneel ontbreekt nog steeds. Zo werd de Belgische Staat in 2009 door het Brusselse Hof van Beroep veroordeeld voor het uitblijven van een uitvoeringsbesluit van de federale Antidiscriminatiewet. Zowel in eerste als tweede aanleg oordeelde de rechter dat de redelijke termijn werd overschreden als het gaat over het uitvaardigen van uitvoeringsbesluiten aangaande bepalingen met betrekking tot de Europese richtlijnen inzake gelijke behandeling.

De discriminatiegronden opgenomen in het EAD-decreet van 2002 zijn beperkt. Als dat verruimd zou worden, zouden er misschien ook meer klachten zijn.

Uit de jaarrapporten van de inspectie blijkt dat de informatie over discriminatoire praktijken vaak van een interne bron komt. De klokkenluidersbescherming kan dan ook belangrijk zijn. Een werknemer van een interimbureau die een aantal zaken meldt, stelt zich nu bloot aan represailles. De in- en doorstroom van klachten bij de inspectie kan ook beter. De instroom is vrij laag en de doorstroom tussen de verschillende diensten loopt niet altijd goed.

Rapporten Inspectie WSE

De heer Lahlali heeft het toezicht op het antidiscriminatiebeleid geanalyseerd op basis van de rapporten van de Inspectie Werk en Sociale Economie van 2003 tot 2013. Een kleine foutenmarge is mogelijk, bij gebrek aan duidelijkheid van sommige cijfers. Er worden twee soorten van controles gevoerd. De eerste gebeurt op eigen initiatief, dat zijn spontane inspecties. Een tweede vorm is op basis van een melding, een klacht of aanvraag. Het aantal meldingen fluctueert met twee pieken in 2008 en 2009. Het aantal spontane inspecties bleef in 2004 beperkt tot één, pas in 2008 stijgt het naar 77 en daalt dan weer. In 2012 zijn er ook nog 89 quickscans gebeurd. Ze worden niet meegeteld als controles omdat het bevragingen zijn. Het resultaat qua processen-verbaal pro justitia, dit is een vraag om strafrechtelijke vervolging, is slechts zestien gevallen op tien jaar. Dat is volgens de spreker weinig gelet op de realiteit van de discriminatie op de arbeidsmarkt.

In het algemeen kan worden vastgesteld dat er in totaal 23.947 inspecties werden uitgevoerd door de Inspectie WSE, waarvan maar 265 discriminatiescontroles. Dat is ongeveer 1 percent, een mager cijfer. Op die manier wordt de pakkans niet vergroot. Uit de quickscans van de Vlaamse sociaalrechterlijke inspectie blijkt trouwens dat meer dan 64 percent van de consulenten aangeeft met discriminerende vragen in aanraking te zijn gekomen. Dat is een indicatie. Op de vraag of er op

wordt ingegaan, zal de consulent ongetwijfeld ontkennend antwoorden. De pv's pro justitia van de afgelopen twee jaar bedragen 0,4 percent. Er zijn dus niet veel controles en weinig resultaten qua sanctionering.

De Vlaamse Inspectie WSE (nu afdeling Toezicht en Handhaving) neemt, in tegenstelling tot zijn federale tegenhanger Toezicht Sociale Wetten, het engagement om het toezicht op de antidiscriminatieregeling uit te oefenen. Er is bij de Vlaamse Inspectie een betere expertise dan bij de federale Inspectie Toezicht Sociale Wetten. De federale inspectie TSW heeft haar handhavingsbevoegdheid inzake arbeidsgerelateerde discriminatie als het ware uitbesteed. Er werd in 2010 een samenwerkingsprotocol gesloten tussen de federale TSW en het Interfederaal Gelijkekansencentrum. Uit de hoorzittingen van 4 maart 2015 in het federale parlement rond discriminatie op de arbeidsmarkt, bleek dat er door de federale dienst maar één pv was opgesteld, wellicht omdat er geen expertise wordt opgebouwd. Elke klacht wordt doorgestuurd naar het Interfederaal Gelijkekansencentrum. In een nieuwsbrief van de Inspectie TSW naar aanleiding van het samenwerkingsprotocol van 2010 wordt vermeld dat het streefdoel van de samenwerking is om elke vorm van discriminatie op de werkvloer zoveel mogelijk op te lossen zonder tussenkomst van een rechtbank. Het Minderhedenforum vindt dat dit niet kan. De goede manier van werken is die van de Vlaamse inspectiedienst. Er komen klachten binnen, die worden onderzocht door de inspectie zelf en er wordt verder gevolg aan gegeven. Doorverwijzing naar het Interfederaal Gelijkekansencentrum leidt tot taakverwarring. Handhaving kan volgens het Minderhedenforum niet worden uitbesteed.

De heer Lahlali laat daarbij wel opmerken dat het Interfederaal Gelijkekansencentrum tot 2014 niet bevoegd was om in Vlaamse bevoegdheden op te treden. Hij hoopt dat de Vlaamse manier van werken behouden blijft en geen samenwerkingsprotocollen worden afgesloten met het Interfederaal Gelijkekansencentrum.

De Inspectie WSE geeft met betrekking tot uitzendkantoren aan dat spontane controles niet veel zin hebben. Spontane controles hadden hun nut maar leveren minder en minder resultaat op. De controlegroep is te zeer bekend met het fenomeen en op zijn hoede. Daarom is inspectie in grote mate afhankelijk van klachten en meldingen van derden. Uit het rapport blijkt ook dat de meldingen van derden die via het klachtenformulier binnenkomen, kwalitatief beter zijn dan spontane controles en meer tot pv's leiden.

Strafrechtelijk optreden

Strafrechtelijke vervolgingen voor de correctionele rechtbanken zijn onbestaande. Dit is het gevolg van het feit dat de arbeidsauditoraten seponeren en de Raad van State zelf handelt als een feitenrechter in discriminatiezaken rond erkenningen van private arbeidsbemiddelaars. Er is het voorbeeld van Actief Interim in 2008. De inspecteur stelt bij een spontane controle vast dat in het registratiesysteem van het interimkantoor de term 'donkere huidskleur' staat vermeld. Hij stelt een inspectieverslag en een pv pro justitia op. De arbeidsauditeur beslist in maart 2009 af te zien van strafvervolging, hoewel hij de feiten bewezen acht. Dan start er een tweede procedure. Na twee maanden kan er administratiefrechtelijk worden opgetreden via het decreet betreffende de private arbeidsbemiddeling waarbij wordt overgegaan tot de intrekking of omzetting van de vergunning, ofwel tot een administratieve geldboete. Er wordt beslist een inspectieverslag op te stellen dat wordt bezorgd aan de voorzitter van de Adviescommissie Private Arbeidsbemiddeling, opgericht bij het decreet private arbeidsbemiddeling, die bevoegd is om advies uit te brengen over de toekenning van erkenningen of intrekkingen of omzettingen van erkenningen. De minister kan enkel op initiatief van die adviescommissie optreden. De adviescommissie adviseert de vergunning van onbepaalde duur van Actief Interim om te zetten in een tijdelijke vergunning van zes maanden. In december

2009 beslist de bevoegde minister van Werk om de erkenning van Actief Interim om te zetten in een tijdelijke erkenning van zes maanden. Actief Interim stelt hiertegen een schorsings- en vernietigingsberoep in bij de Raad van State. De Raad van State schorst in juni 2010 de administratieve rechtshandeling en stelt geen inbreuken vast op het discriminatieverbod opgenomen in de gedragscode van het decreet betreffende de private arbeidsbemiddeling. Niettegenstaande een vaststelling door een sociaalrechtelijke inspecteur dat er ongeoorloofde elementen in de databank zitten. Intussen is de periode van zes maanden voorbij en doet Actief Interim afstand van geding voor wat betreft de vernietigingsprocedure, omdat de vergunning terug voor onbepaalde duur gold. Procedureel is het dus een complex gegeven.

Er kunnen ook administratieve geldboetes worden opgelegd op basis van het decreet houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt. De gevolgen die eraan gegeven worden zijn niet bekend.

Op tien jaar tijd waren er drie omzettingen naar tijdelijke erkenning van zes maanden meer bepaald in de dossiers van Mailprofs, T-interim en Actief Interim. De vraag rijst of het zwaar arsenaal aan maatregelen in verhouding tot het resultaat staat. De omzetting van de erkenning van een interimkantoor is de lichtste sanctie in het decreet. De intrekking is wel een zware sanctie.

Meldingen en klachten

In 2008 is er onder meer met het Minderhedenforum een intentieverklaring ondertekend in het kader van het eerste Actieplan Bestrijding Arbeidsgerelateerde Discriminatie. De afspraak werd gemaakt dat meldingen doorgegeven zouden worden aan de inspectie. Een digitaal formulier werd opgesteld. Het aantal meldingen via dit formulier is tot op heden echter klein. Kwalitatief leiden zij wel tot meer pv's. De inspectie kan niet proactief in discriminatiezaken optreden zonder zich te legitimeren. Het is pas als mensen zeggen dat zij een document hebben dat aantoont dat iets niet klopt, of als er een klokkenluider is, dat de inspectie efficiënt kan optreden.

Er is volgens de heer Lahlali ook bij de Inspectie WSE een probleem van registratie van discriminatiemeldingen. Uit een antwoord van minister Muyters van 2 juli 2013 blijkt bijvoorbeeld dat er in 2009 36 meldingen zijn binnengekomen, waarvan vier van het vroegere CGKR. In de jaarrapporten van de inspectie WSE staat echter vermeld dat er 39 klachten via het meldingsformulier zijn binnengekomen waarvan zeven van het CGKR. Er zijn dus verschillende cijfers. Een tweede voorbeeld komt uit de hoorzitting van 4 maart 2015 in de Kamer met het Interfederaal Gelijkekansencentrum. Daaruit bleek dat in 2010 elf klachten werden doorgestuurd door het centrum aan de Vlaamse Inspectie WSE. In het antwoord van de minister is het aantal doorgestuurde klachten echter nul. Er is dus een verschil in de registraties. Een uniforme registratiedatabank is dan ook essentieel.

De VDAB ontvangt in het kader van het Klachtendecreet eveneens discriminatieklachten en behandelt die hoofdzakelijk zelf. Uit de klachtenrapporten van de VDAB blijkt dat het aantal discriminatieklachten in stijgende lijn gaat. Het aantal klachten dat bij de inspectie binnenkomt van de VDAB staat hiermee in schril contrast. Dit wijst op erop dat er veel gevallen van zelfbehandeling door de VDAB zijn.

De VDAB ontvangt klachten over de eigen dienstverlening of over potentiële werkgevers die discriminerende eisen stellen. Het grootste aantal gaat over nationale of etnische afkomst. Een afstemming is hier belangrijk. Een coherente aanpak is nodig om het probleem te kunnen duiden.

Uit de parlementaire werkzaamheden, zoals de gedachtewisseling over het ABAD in deze commissie in 2013, blijkt dat de samenwerking inzake discriminatiemeldingen tussen de Inspectie WSE en de relevante actoren zoals de VDAB en het Minderhedenforum zal worden geactualiseerd. De nodige stappen zouden worden gezet. Maar tot nu toe heeft het Minderhedenforum geen enkele uitnodiging hiervoor ontvangen.

Initiatieven van de Vlaamse overheid

Het decreet van 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt is, zoals eerder aangegeven, een antidiscriminatiedecreet. Vijf jaar later was er een eerste actieplan, eigenlijk vooral een intentieverklaring. Het genereerde een samenwerkingsovereenkomst, trainingen voor inspecteurs, koppelingen naar diversiteitsbeleid enzovoort. In 2012 kwam er een geactualiseerd actieplan, maar dit werd nooit geformaliseerd.

De SERV bracht advies uit op 30 mei 2012 over het geactualiseerde actieplan. Het advies pleitte ervoor om het handhavingsluik uit te bouwen en om meer efficiënte onderzoeksmethodes te gebruiken.

Het actieplan, dat zeventien acties bevat, werd in oktober 2013 in deze commissie toegelicht, maar werd daarna nooit officieel meegedeeld. Het is belangrijk dat daar duidelijkheid over komt.

Dat geactualiseerde actieplan werkt op twee sporen. Het eerste spoor is hoofdzakelijk informeren en sensibiliseren. Het tweede spoor is de handhaving, maar daar is nooit echt werk gemaakt. De zeventien acties zijn vrij algemeen. Het plan is niet vernieuwend en de zwakke uitvoering is opvallend. Er werd geen budget aan gekoppeld en het heeft een vrijblijvend karakter.

Voor de heer Lahlali is de conclusie dat een diversiteitsbeleid zonder handhavingsbeleid inzake discriminatie weinig efficiënt is. Nochtans heeft de Vlaamse Regering in het kader van het Pact 2020 een aantal nobele doelstellingen vooropgesteld, onder meer dat discriminatie tegen 2020 moet zijn uitgebannen.

Het Gelijkekansendecreet, of voluit het decreet houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid, heeft een ruim toepassingsgebied en belangt ook het beleidsdomein Werk aan. Het bevat hoofdzakelijk burgerrechtelijke sancties, zoals een stakingsvordering en een forfaitaire schadevergoeding. Dergelijke forfaitaire schadevergoeding is vrij uniek omdat het rechtssysteem hoofdzakelijk werkelijk geleden schade vergoed.

Strafrechtelijk is er weinig voorzien in het Gelijkekansendecreet. Enkel de discriminerende meningsuiting wordt strafbaar gesteld, maar niet de discriminerende handeling op zich. Bij artikel 39 van het decreet ontbreekt het uitvoeringsbesluit. Dit artikel bepaalt: "Onverminderd de bevoegdheden van de officieren van de federale politie houden de door de Vlaamse Regering aangewezen ambtenaren en beambten toezicht op de uitvoering van dit decreet en de uitvoeringsbesluiten ervan.". Geen enkele inspectiedienst kan dus in het ruime toepassingsgebied van dit decreet (onderwijs, gezondheidszorg, vervoer enzovoort) optreden bij gebrek aan uitvoeringsbesluiten. Er is gewoonweg geen toezicht op dit decreet.

Op basis van dit decreet kwamen twee zaken voor de rechter die tot één veroordeling leidde. De Vlaamse overheid werd veroordeeld omdat er in onvoldoende doventolkuren werd voorzien.

De burgerrechtelijke aanpak is echter niet evident omdat er bewijs moet worden geleverd. Er moeten feiten worden gegenereerd die de bewijslast doen verschuiven.

Het handhavingssluitstuk ontbreekt. Volgens het Minderhedenforum moeten aan de inspectie proactieve opsporingsbevoegdheden en -instrumenten worden gegeven.

Doeltreffende rechtsmiddelen en sancties

De vertegenwoordiger van UNIZO verklaarde eerder in deze hoorzitting dat strafrechtelijke sancties moeilijk afdwingbaar zijn, dat de bewijslast zeer hoog is en de veroordelingen symbolisch zijn. Er werd echter in 2013 een mijlpaalarrest geveld door het Europees Hof van Justitie in de zaak Asociatia Accept. Dit arrest stelt dat het opleggen van louter symbolische sancties door de lidstaten niet-conform de antidiscriminatierichtlijnen is. Een regeling die zware sancties oplegt, maar een vordering onmogelijk maakt, is bijgevolg symbolisch. Het is een recent arrest, maar de arresten van het Hof van Justitie hebben min of meer een gezaghebbende werking die moet worden gevolgd. De Europese regelgever gaf altijd aan dat de sancties doeltreffend, evenredig en afschrikkend moeten zijn. Het Hof van Justitie heeft nu toegevoegd dat ze niet symbolisch mogen zijn.

Over de opportuniteit van mysterycalling werd al heel wat gezegd. Er is niet alleen inhoudelijk veel verwarring over de praktijktest, maar ook qua juridische begrippen. Uitlokking is niet van toepassing op ambtenaren. Het is een strafverminderende verschoningsgrond voor de dader. De juiste term is provocatie door politieambtenaren en die betreft de ontvankelijkheid van een vordering. Het is niet aan derden om daarover te oordelen. Het is de rechter die dat op onaantastbare wijze beoordeelt. Het is volgens de heer Lahlali geen argument om geen mysterycalls doen. Provocatie is een rechtsfiguur uit het strafrecht. In discriminatiezaken is het aspect provocatie niet echt van toepassing omdat het vaak gaat om gevallen van structurele discriminatie. Het is niet zo dat een praktijktest bij een dader een discriminatiegedachte doet ontstaan die hij niet zou gehad hebben zonder de praktijktest. De inspectie doet met een praktijktest dus niet meer dan de omstandigheden creëren om een scène uit het dagdagelijkse leven na te bootsen om vervolgens vast te stellen of een discriminerende handeling wordt gesteld. Onderzoeken tonen immers aan dat discriminatie een structureel probleem is.

De legitimatieplicht van inspecteurs is evenmin een argument. Die is bij wet ingesteld en hierop kan in een uitzondering worden voorzien voor de uitoefening van bepaalde bevoegdheden.

Privacybescherming is ook niet echt aan de orde. Het Europees Hof voor de Rechten van de Mens oordeelde al een aantal keren dat wie een misdrijf pleegt zich niet achter het grondrecht van privacy kan verschuilen om zich te beschermen tegen verdoken bewijsgaring.

Het bijzonder opzet komt ook regelmatig ter sprake. Het algemeen opzet is niet voldoende, er is een bijzonder opzet nodig als constitutief element van het misdrijf. Het bijzonder opzet vereist een handelen met kwade bedoelingen en om schade te berokkenen. Er is op dat vlak een discussie tussen het Hof van Cassatie en het Grondwettelijk Hof. Het Grondwettelijk Hof stelt dat het moet worden vastgesteld. Het Hof van Cassatie zegt dat het in strafzaken voldoende is als de rechter het vermoeden van een bijzonder opzet vastlegt. Het Minderhedenforum wil daar niet over discussiëren, maar wil het, zoals in alle andere strafrechtelijke aangelegenheden, aan de rechters overlaten om te beslissen wat provocatie en bijzonder opzet is.

Er zijn twee federale precedenten rond mysterycalling en praktijktesten. In 2014 kregen de ambtenaren van de Economische Inspectie de bevoegdheid om "de onderneming te benaderen door zich voor te doen als cliënten of potentiële cliënten, zonder dat zij hun hoedanigheid en de omstandigheid dat de bij deze gelegenheid gedane vaststellingen kunnen worden aangewend voor de uitoefening van het

toezicht, moeten mededelen." (artikel XV.17, §1, van het Wetboek van Economisch Recht). Waarom zou dit niet decretaal kunnen worden geregeld voor de Vlaamse of federale inspectie voor werk? Eenzelfde maar nog ruimere bepaling geldt voor de FSMA-inspectie (artikel 87quinquies van de wet van 2 augustus 2002 betreffende het toezicht op de financiële sector en de financiële diensten). Daar mogen ook derden worden aangesteld om in opdracht van de FSMA-inspectie mysteryshopping te doen. Dat is een vergaande bevoegdheid.

In het actualiteitsdebat van 25 februari 2015 in de plenaire vergadering van het Vlaams Parlement werd door de heer Hofkens aangegeven dat er misschien gebruik zou kunnen worden gemaakt van het positief injunctierecht. Door de Zesde Staatshervorming zijn de deelstaten bevoegd om mee vorm te geven aan het justitieel beleid. Dat is volgens de spreker geen slecht idee. Maar enkel opdracht geven aan de parketten of het College van Procureurs-Generaal is niet voldoende. De inspectiediensten moeten over de nodige instrumenten beschikken. Het moet niet om extra bevoegdheden van de inspectie gaan, maar om gedeelde bevoegdheden, bijvoorbeeld over het samen opsporen met de federale Inspectie Toezicht Sociale Wetten. De arrondissementele cellen in de schoot van de arbeidsauditoraten zijn daar het geschikte orgaan voor. Ze voeren controles uit met alle bevoegde inspectiediensten. Die inspectiediensten werken onder toezicht van een magistraat. Arbeidsrechtelijk is er een volledig systeem. Sociaalrechtelijke inspecteurs hebben daarenboven soms de hoedanigheid van officier van gerechtelijke politie of zijn belast met opdrachten van gerechtelijke politie. Het kan niet dat de Vlaamse inspectie interimkantoren controleert, maar dat de controle van de klant, de werkgever, niet gebeurt omdat het een federale bevoegdheid is. Samenwerking tussen de gewestelijke en federale inspectiediensten is dan ook noodzakelijk.

In 2013 vaardigde het College van Procureurs-Generaal de omzendbrief COL13-2013 uit. Daarin wordt de opdracht gegeven aan de auditoraren om referentiemagistraten inzake discriminatie aan te stellen. Tot op heden is daar echter weinig werk van gemaakt.

De heer Lahlali besluit dat het voorgaande, in combinatie met het positief injunctierecht, ervoor pleit om in deze commissie innovatief en inventief na te denken over het decretaal inschrijven van de praktijktest als legaal opsporingsinstrument voor de sociaalrechtelijke inspectie.

2. Bespreking

2.1. Vragen van de leden

Bart Van Malderen stipt aan dat hij in deze tussenkomsten een bijkomende motivatie heeft gevonden om met dit dossier bezig te zijn. Niet alleen is er een moreel element en het feit dat de decreetgever zichzelf ernstig moet nemen. Er is ook het economisch aspect. Er is geen excuus om te discrimineren of om het niet aan te pakken.

Het lid wil van mevrouw Samyn weten of de meldingsplicht werkt. Hoeveel meldingen komen er? Hoe verloopt dit en wat is het gevolg dat daaraan gegeven wordt?

De VDAB is bevoegd om vacatures te beheren, om werkzoekenden te begeleiden, maar het heeft niet het monopolie op bemiddeling. Er zijn parallelle circuits waarop de VDAB geen controle heeft. Als er in een vacature discriminatoire verwijzingen worden gevonden, kan de vacature of advertentie verdwijnen, maar niet noodzakelijk de discriminatoire ideeën. Heeft mevrouw Samyn de indruk dat de toestand verbetert?

Indien een kandidaat een aantal keren naar een betrekking wordt gestuurd en er een patroon wordt vastgesteld dat die telkens na een paar weken wordt ontslagen, wordt dat dan gemonitord en opgevolgd?

Op 1 mei 2015 treedt het decreet houdende de implementatie van de Zesde Staatshervorming in het beleidsdomein Werk en Sociale Economie in werking. Het blijft onduidelijk of de afdeling Toezicht en Handhaving kan optreden en binnen welk kader dit moet gebeuren. In het decreet houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt zijn de nieuwe bevoegdheidsregelingen nog niet opgenomen. Dreigt daar geen vacuüm? Kunnen er nog inspecties worden uitgevoerd?

De heer Van Malderen stelt vast dat er een grote moeilijkheid is om vaststellingen te doen. Discriminatie is in expliciete termen op papier gezet, maar discriminatie is soms subtieler en impliciet. Is er een instrumentarium om daarop in te grijpen? Kunnen praktijktesten een middel zijn? Wat zijn de meningen over het voorstel van decreet houdende praktijktesten van mevrouw Kherbache? Het is een eerste aanzet om tot een beter voorstel te komen op basis van de kritieken en verbetervoorstellen. Het is de bedoeling om daarmee een kwalitatieve sprong voorwaarts te maken en de bestaande leemte op te vullen.

Robrecht Bothuyne heeft van de afdeling Toezicht en Handhaving niets gehoord over hoe die gebruik zou kunnen maken van mysterycalling en praktijktesten en hoe desgewenst daaraan een juridische basis aan kan worden gegeven. Hij had graag een reactie gehad op de cijfers van het Minderhedenforum over het percentage inspecties en pv's die in het kader van discriminatie worden opgesteld.

De werkgeversorganisaties pleitten eerder in deze hoorzitting voor een brede maatschappelijke aanpak. Niemand ontkent het probleem, maar er werd een ruime aanpak van discriminatie voorgesteld. Hoe staan het Minderhedenforum en het Interfederaal Gelijkekansencentrum daar tegenover? Hoe zien zij de ketenaanpak die Federgon voorstelde? Hoe kunnen VDAB en de inspectie daarin worden ingeschakeld?

Emmily Talpe herhaalt dat discriminatie onaanvaardbaar is. Meestal wordt de private sector geviseerd, maar uiteraard geldt dit ook voor de publieke sector, zoals mevrouw Samyn al aanhaalde. Hoe staat de VDAB tegenover een vorm van zelfcontrole op de wijze van reageren op vragen of opmerkingen met een discriminatoire invalshoek?

De evenredige arbeidsdeelname is als doelstelling opgenomen in het decreet betreffende de sectorconvenanten in het raam van het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid. Het is echter weinig uitgewerkt in de convenanten. Dient de overheid hierop niet nauwer toe te kijken?

De heer De Witte ziet de praktijktesten als een speerpunt voor een antidiscriminatiebeleid. Maar discriminatie strekt zich verder uit dan de arbeidsmarkt en moet integraal worden aangepakt. De werkgevers voelen zich geviseerd bij de testen. Hoe ziet het Interfederaal Gelijkekansencentrum het evenwicht, de redelijkheid bewaard bij een algemeen testbeleid?

Imade Annouri dankt de mensen van het Minderhedenforum voor de zeer gedocumenteerde presentatie. Het zal na verwerking van verstrekte informatie ongetwijfeld een vervolg krijgen in de volgende hoorzittingen.

De heer Annouri vraagt aan mevrouw Samyn of er een centrale lijst bestaat waarin alle klachten worden verzameld. Wat gebeurt er met die lijst? Hoeveel geraken er bij de ombudsdienst? Hoeveel werden er doorverwezen naar de inspectie? Er wordt

bij de werkgevers informatie verzameld over sollicitanten. Gebeurt het omgekeerde ook?

Hoe staat de inspectie ten opzichte van één gezamenlijk klachtenregistratiesysteem?

Het Interfederaal Gelijkekansencentrum staat bekend als het meldpunt voor discriminatie. Wat zijn de grote drempels? Wat zijn de gevoelens of gevolgen die mensen overhouden als ze een klacht hebben ingediend? Wat kan het Vlaams Parlement doen om er voor te zorgen de decreten goed worden nageleefd?

Jan Hofkens heeft de oproep van Jozef De Witte aan de volksvertegenwoordigers genoteerd. Het wordt voorgesteld of alles nu met de praktijktesten staat of valt. Het lid apprecieert het dat de heer De Witte tot de kern van de zaak gaat. Maar de oproep creëert een verwachtingsbeeld dat als het Vlaamse of federale parlement de testen gaan invoeren, het probleem opgelost zal zijn. Het lid deelt die analyse niet.

Discrimineert de potentiële klant die bijvoorbeeld vraagt om geen vreemdeling te sturen? Valt dat onder de discriminatiewetgeving?

Volgens de heer De Witte moet België op grond van Europese richtlijnen adequate sancties doorvoeren. Jan Hofkens is het daar volledig mee eens. In het panel was er verwarring over vaststelling, gevolg, actie en sanctie. Het debat daarover moet zuiver blijven. De testen gaan niet over de sanctie maar over de vaststelling.

In welke Europese landen hebben inspectiediensten bevoegdheden om met mysterycalling inbreuken op de antidiscriminatiewetgeving vast te stellen? Wat zijn de precedenten? Hoe worden die testen concreet gezien? Zijn ze een ondersteuning van een klacht, een vorm van aanvullend bewijs als er redelijke vermoedens van discriminatie zijn? Of is het een techniek van proactieve recherche, een techniek waarmee de inspecteurs zonder enige aanleiding willekeurig aan mysterycalling kunnen doen? Als het antwoord is dat het om een aanvullend bewijs gaat, dan rijst de vraag waarom die nog nodig is na een klacht?

De heer Hofkens is het ermee eens dat de vaststelling in een driehoeksrelatie moeilijker is omdat het slachtoffer niet onmiddellijk is gekend. Is het, vertrekkende vanuit deze particuliere situatie, aangewezen om voor alle vormen van discriminatie op de werkvloer te concluderen dat testen moeten worden ingevoerd? Wordt deze particuliere situatie niet gebruikt om een instrument in te voeren dat veel verder gaat en van toepassing zal worden op situaties waar wel een voldoende instrumentarium voor bestaat? Het is niet omdat er geen klachten worden neergelegd, dat slachtoffers geen klachten kunnen indienen. Er zijn al heel wat instrumenten om vaststellingen te doen wanneer men niet in die driehoeksrelatie zit. Is het een algemene maatregel of specifieke maatregel voor de uitzendsector en de sector van de dienstenchequebedrijven?

Het lid is het eens met de analyse van de heer Lahlali over de zaak Actief Interim. Er is daar een vaststelling gedaan en een bewijs geleverd, maar het vervolg loopt mis. Dat heeft dus niets te maken met de (praktijk)testen. Uit de scheiding der machten vloeit voort dat de arbeidsauditeur kan seponeren. Het arrest van de Raad van State is een beslissing van een rechtbank. Beslissingen van de rechterlijke macht in concrete dossiers kunnen toch niet de aanleiding zijn om de rechterlijke macht aan banden te leggen? De heer Hofkens hoopt dat deze interpretatie niet de juiste is. Hij waardeert de steun voor zijn voorstel om met het positief injunctierecht te gaan werken. Het arbeidsauditoraat zou dan de opdracht kunnen krijgen om wel te vervolgen. Het positief injunctierecht kan daar een meerwaarde bieden.

Er is veel spraakverwarring rond uitlokking. De uitlokking als verschoningsgrond bestaat in het strafrecht, maar daar gaat het hier niet over. Bij de burgerrechtelijke bewijsregeling geldt ook de voorwaarde dat het bewijs niet bekomen kan worden met manoeuvres op basis van uitlokking. Dat is een algemeen principe van bewijsrecht. Dat geldt ook voor praktijktesten en mysterycalling. Bij het uitwerken van de testen in de praktijk zal blijken dat men vrij snel in delicate situaties verzeild raakt. Dat is een potentieel probleem.

Andries Gryffroy stelt vast dat er een kritische houding wordt aangenomen ten aanzien van gerechtelijke uitspraken. Waarom gaat men dan niet naar een systeem van een sectorale aanpak? Is het niet beter om zo kort mogelijk bij de bron te gaan en daar te bemiddelen? Zo kunnen betere resultaten worden bekomen. Of wordt er gekozen voor de schandpaalmethode met zo hoog mogelijke cijfers aan pv's en uitspraken van rechtbanken? Is het soms niet beter om bemiddelend op te treden? De voorbeelden daarover van Federgon en Familiehulp zijn zeer sterk.

Er wordt terecht verwezen naar de verschillen in cijfers van geregistreerde klachten door de VDAB en het CGKR en de cijfers in het jaarverslag van de inspectie. Als het antwoord zou zijn dat de klachten werden opgelost en bijgevolg niet meer in het jaarverslag werden opgenomen, dan vindt het lid dit een goede zaak.

Het probleem van discriminatie is niet beperkt tot de arbeidsmarkt. Het is een maatschappelijk probleem. Door te focussen op de arbeidsmarkt ontstaat de indruk dat de werkgevers worden geviseerd. Discrimineert de baas van een firma als hij toegeeft aan een discriminerende vraag van klanten? Wat met vrouwen die weigeren zich te laten onderzoeken door een mannelijke radioloog? Hoe wordt omgegaan met vrouwelijke werknemers in de zorgsector die op basis van hun geloofsovertuiging een man weigeren te verzorgen?

2.2. Antwoorden

Jozef De Witte merkt op dat hij door de Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Innovatie en Wetenschapsbeleid is uitgenodigd om te praten over discriminatie op de arbeidsmarkt en niet over onderwerpen die niet zijn geagendeerd.

De aanleiding voor deze hoorzitting zijn de vaststellingen bij dienstenchequebedrijven. Er is uiteraard meer dan deze sector, maar er is daar een specifiek probleem dat nu moet worden bekeken. Het pleidooi voor een brede aanpak is terecht. Maar wat zal deze commissie doen om ervoor te zorgen dat over drie jaar, bij een nieuwe test over de werkwijze van dienstenchequebedrijven, de resultaten drastisch beter zijn dan vandaag? Dat is de vraag. Als er een ander middel is om te testen wat dienstenchequebedrijven in realiteit doen, dan is dat goed. De vraag rijst hoe er zal worden vastgesteld dat het decreet wordt nageleefd. Die verantwoordelijkheid rust niet op de schouders van de inspectie, de sector, het Minderhedenforum of het Interfederaal Gelijkekansencentrum.

Het is niet zo dat de dienstenchequesector met alle zonden van Israël wordt beladen en dat de andere sectoren daaraan ontsnappen. Maar het gaat wel om een sector waar de overheid veel middelen in steekt. Het is een win-winsituatie als Vlaanderen ervoor zorgt dat het geld dubbel goed besteed is, met name legale arbeid in correcte omstandigheden en zonder dat er gediscrimineerd wordt. In de interimsector werken er meer personen met een migratieachtergrond dan bij de overheid, de banken enzovoort. Maar het is niet omdat er meer zijn dat er per definitie geen discriminatie is. Hij aanvaardt het niet langer dat als er één migrant werkt alle anderen mogen worden geweigerd. Het probleem moet scherp worden gesteld.

Er zijn nog sectoren met driehoeksrelaties waar Vlaanderen bevoegd voor is, zoals huisvesting. Een wetenschappelijke instelling voerde een test uit waarbij aan een immobiliënkantoor werd gevraagd om een woning te verhuren, maar niet aan vreemdelingen. Slechts één op zeven weigerde. 42 percent antwoordde dat het niet mag, maar het toch gaat doen. De andere geven een 'jezuïetenantwoord' door een lijst met namen te bezorgen waaruit de verhuurder kiest. Een andere sector waar er een dergelijke driehoeksrelatie is, is de taxisector. Er wordt voor een taxi gebeld met de vraag geen vreemdeling als chauffeur te sturen. Dat zijn driehoeksituaties waar een overheid niet kan zeggen dat er gewacht moet worden tot er meldingen komen. Misschien is het grootste probleem dat er wordt van uitgegaan dat er een centrum is voor meldingen en het probleem daarmee is opgelost. Dat werkt niet in driehoeksrelaties.

Er wordt niemand geviseerd. In 1996, bij de start van de private arbeidsbemiddeling werd vastgesteld dat er een risico op discriminatie is. In een private markt is er concurrentie en om geen klant te verliezen kan de neiging bestaan om in te gaan op een discriminerende vraag. Er is toen een code opgesteld waarin werd overeengekomen om dit niet te doen. Negentien jaar later is Federgon fier dat slechts 32 percent discrimineert. In 2008 werd cao nr. 38 betreffende de werving en selectie van werknemers afgesloten met de plechtige belofte om niet te discrimineren. Ooit zal het wel goed komen, maar wat gaat het Vlaams Parlement doen om er voor te zorgen dat het sneller goed komt en dat het vertrouwen van de burger behouden blijft? De heer De Witte beoogt redelijkheid en evenwicht.

In elk jaarverslag van de inspectie is vermeld dat er naar oplossingen wordt gezocht. Het centrum is een alternatief voor een gerechtelijke aanpak en mensen zijn vrij daarin te kiezen. In 2014 waren er 4600 meldingen, 1670 dossiers en veertien keer een gerechtelijk optreden, waaronder de zaak van de aanslagen in het Joods museum. In dat dossier wordt er niet bemiddeld.

De vaststellingen en gevolgen moeten inderdaad uit elkaar worden gehouden. De praktijken moeten veranderen en dat gebeurt niet met volautomatische sancties en door met een kanon op een mug te schieten. Als het om driehoeksverhoudingen gaat, staat of valt het inderdaad met testen. Daarnaast zijn er onwaarschijnlijk veel mogelijkheden, stelde hij al. Hij beëindigde zijn tussenkomst met een oproep om alles en nog wat te doen om de gelijke participatie te bevorderen zonder dat er naar sancties voor discriminaties wordt gegrepen. Voorkomen is beter dan genezen. Maar als de resultaten ongewijzigd blijven, dan verwachten de mensen een optreden van de decreetgever en vragen ze wat het Vlaams Parlement zal doen om discriminatie te laten stoppen.

De wet verbiedt opdracht te geven om te discrimineren en verbiedt in te gaan op die opdracht. Het is niet omdat een klant iets vraagt, dat een dienstverlener daarop mag ingaan. De verantwoordelijkheid ligt bij de dienstverlener. Als de klant het niet meer zal vragen, is de dienstverlener van een probleem verlost. Zo lang de klant het vraagt, moeten er bedrijven zijn die weigeren. De testen wijzen uit dat elk interimkantoor op de hoogte is van de regelgeving. Sensibilisering is wat dit betreft niet meer nodig, ze weten perfect wat ze doen maar blijven het doen omdat de pakkans quasi nihil is. Het gaat er niet om bedrijven te pakken, maar om het welzijn van de mensen in Vlaanderen. Het is belangrijk dat mensen kunnen participeren aan de arbeidsmarkt, zonder onderscheid en op grond van competenties.

Er zijn inspectiediensten in Europese landen die toezien op discriminatie, waaronder ook België. De federale Inspectie Toezicht Sociale Wetten ziet toe op discriminatie.

Het testen heeft verschillende doelen die onderscheiden moeten blijven. Er is een taak voor de overheid om te testen of het decreet wordt toegepast in de diensten-

chequesector. Dat is één finaliteit. Als zou blijken dat dit niet het geval is, dan moet er met de sector een ernstig gesprek worden gevoerd en zal er niet over twee jaar maar binnen zes maanden opnieuw moeten worden gemeten. De Vlaamse volksvertegenwoordigers kunnen ervoor zorgen dat de Vlaamse minister van Werk de nodige stappen neemt en in instrumenten voorziet. Hij kan een universiteit vragen een onderzoek te voeren. Uit het onderzoek van Federgon blijkt dat 32 percent op het verzoek tot discriminatie ingaat. De sector was bovendien gewaarschuwd dat er mysterycalling aan kwam.

De mysterycalls gebeurden enkel op grond van origine. Discriminatie op basis van de leeftijd werd niet getest, ook al komen 45- en 50-plussers niet meer aan de bak. Wanneer zal deze commissie bij Federgon aandringen dat er ook op leeftijd, handicap enzovoort wordt getest? Het Vlaams Parlement keurde op 2 juli 2009 het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap goed. Wordt daar nog iets aan gedaan? Er kunnen daar verdere stappen in worden gezet.

De EU-richtlijnen voorzien dat als er een melding is, er bijkomende gegevens kunnen worden gevraagd (feiten die kunnen doen vermoeden), waardoor er een verdeling van de bewijslast is. Er moeten dan elementen worden aangedragen waarom kandidaat X werd gekozen en niet kandidaat Y. Als uit het dossier blijkt dat X beter is dan Y, dan zal een rechtbank besluiten dat er geen discriminatie is. Feiten die kunnen doen vermoeden, zijn geen bewijs. Er kan een parallel met een geschil over een lening worden getrokken. Als er wordt beweerd dat een lening niet werd terugbetaald, dan zal voor een rechtbank worden gevraagd aan te tonen dat er wel werd terugbetaald. In dat soort zaken is er een terechte verdeling van de bewijslast.

Voor de driehoeksrelaties moet dit Vlaams Parlement zorgen dat er iets gebeurt in de domeinen waarvoor het bevoegd is.

Bart Mondelaers van het Interfederaal Gelijkekansencentrum voegt toe dat uit de cijfers blijkt dat er minder beroep op de inspectiediensten werd gedaan. Het centrum is een bijstandsverlenende instelling. Er wordt voor gezorgd dat de mensen op een zo kort mogelijke termijn een goede oplossing bereiken. De inspectiediensten doen soms lang over een onderzoek en kunnen in een heel beperkt aantal gevallen een toegevoegde waarde leveren.

Discriminatie is een subtiel proces waarin veel evolutie zit. In 2007-2008 waren er nog flagrante gevallen van discriminatie. Intussen werden door een aantal actoren instructies gegeven om geen sporen van discriminatie meer na te laten in databanken. Ze hebben zich aangepast aan nieuwe realiteiten en de inspectiediensten beschikken niet altijd over de middelen om op korte termijn tot een vaststelling te komen.

Wouter Van Bellingen is voorstander van een ketenbenadering met in de eerste plaats sensibilisering en preventie, codes van goede praktijken, consulenten enzovoort. Maar het sluitstuk is altijd handhaving. Er werd vastgesteld dat de sector van de dienstencheques geïnformeerd en gewaarschuwd is en dan nog de wet overtreedt. Dan moet worden opgetreden.

Op federaal niveau komt er een sensibiliseringscampagne. Het zal de eerste campagne zijn. Als men de klant wil beïnvloeden moet men sensibiliseren. In Vlaanderen is er volgens de spreker nog nooit een campagne rond discriminatie geweest.

In België bestaat al de mogelijkheid van praktijktesten, zoals bleek uit de uiteenzetting van de heer Lahlali. In de handhaving is dit belangrijk omdat de discri-

minatie subtiel geworden is. De heer Van Bellingen is geen voorstander van een schandpaal, maar wel van handhaving op het einde van de keten.

Mohamed Lahlali vindt dat er veel zaken op een hoop worden gegooid. De materie is complex en elke situatie moet vanuit een welbepaalde hoek worden bekeken. Volgens het Grondwettelijk Hof is er geen sprake van discriminatie als een klant uitdrukkelijk om een niet-zwarte poetsvrouw vraagt. Er is evenmin sprake van discriminatie als iemand geen zwarte dokter wil. Discriminatie is een juridisch begrip. Het zijn de aanbieders van goederen en diensten, verstrekkers van gezondheidszorgen of werkgevers die onder het toepassingsgebied vallen. Een klant is dus normaliter niet strafbaar. De focus moet op de intermediaire actor liggen. Een van de erkenningsvoorwaarden voor een dienstenchequebedrijf is dat er niet op discriminerende vragen mag worden ingegaan. Een mogelijkheid hier is dan om de klant fiscaalrechtelijk te sanctioneren. De klant van een dienstenchequebedrijf kan als natuurlijke persoon, bijvoorbeeld voor een tijd uit het gesubsidieerde stelsel worden gesloten omdat één van de voorwaarden is dat er geen discriminerende vragen mogen worden gesteld. Dit naar analogie met een werkloze die in het zwart bijklust en wordt gesanctioneerd met een tijdelijke of definitieve uitsluiting van het recht op een werkloosheidsvergoeding. Elke situatie moet specifiek worden behandeld.

Er kan een juridisch probleem zijn bij het principe dat Federgon aan mysterycalling doet. Federgon is niet alleen een belangenvereniging, maar heeft ook een decretale opdracht als lid van de Vlaamse erkenningscommissie voor private arbeidsbemiddelaars. Die moet toezien op de voorwaarden en de toekenning van de erkenning. Als zij gelijktijdig mysterycalls doen en weet hebben van inbreuken door interimkantoren op de decretale bepalingen waar zij toezicht op moeten uitoefenen, dan rijst de vraag of er zich daar geen belangenconflict stelt. Dit dient volgens de spreker juridisch verder te worden onderzocht. Ze kunnen het wel doen voor selectie- en wervingsbureaus omdat die aan geen erkenningsvoorwaarden zijn onderworpen.

Zelfregulering is op zich geen probleem. Het gaat dan vooral om kwaliteitscontrole. Dat is geen handhaving maar controle op de dienstverlening. Als het om handhaving zou gaan, gaat het om de openbare orde en dat is een taak van de overheid. Iedereen is het erover eens dat discriminatie een maatschappelijk probleem is. Maatschappelijke problemen moeten ook door de overheid worden aangepakt, zoals dat gebeurde voor de financiële inspectie. De financiële crisis ontstond door een bankencrisis. Daardoor werden de fundamenten van het economisch bestel op losse schroeven geplaatst. De overheid heeft toen ingegrepen omdat zelfregulering binnen de financiële sector niet meer volstond. Er was daarover een zeer brede consensus. De Economische Inspectie kreeg de bevoegdheid om op te treden en anoniem aan mysteryshopping te doen omdat in het nieuwe Economisch Wetboek de bescherming van de consument centraal staat. Dit zou ook moeten gelden voor slachtoffers van discriminatie.

Bij Actief Interim had het arbeidsauditoraat inderdaad ruimte om al dan niet te vervolgen. Dat is ook een gevolg van het feit dat er geen actief vervolgingsbeleid was en is. Er werd wel administratiefrechtelijk opgetreden. Er werd een administratieve geldboete van 400 euro opgelegd die niet bij de arbeidsrechtbank werd betwist door Actief Interim. Een arbeidsauditeur moet bepaalde targets in sociale fraude behalen. Het is dan niet abnormaal dat hij niet gaat vervolgen op basis van een pv inzake discriminatie. Als er aan proactieve opsporing wordt gedaan en er bij de doorlichting van een volledige sector op korte termijn tweehonderd pv's zijn, dan zal er wel tot vervolging worden overgegaan. Er zijn niet zo veel rechtszaken die over discriminatie gaan. Wetgeving wordt vaak verfijnd op basis van rechtspraak en rechtsleer. Illustratief hiervoor is dat voor discriminatierecht geen enkel rechtstijdschrift bestaat in tegenstelling tot de andere rechtstakken.

Het 'lokautoarrest' van het Hof van Cassatie van 2009 stelt dat het geen vorm van proactieve recherche is als ambtenaren met praktijktesten enkel een scene uit het dagdagelijkse leven nabootsen. De sociaalrechtelijke inspectiediensten vallen niet onder het toepassingsgebied van de wet van bijzondere opsporingsmethodes. Die geldt enkel voor ambtenaren die onder het politieambt vallen. Sociaalrechtelijke inspectiediensten hebben al zeer vergaande bevoegdheden. Ze mogen zonder bevel van de onderzoeksrechter visitaties doen. Zij hebben toezichts- en toegangsrechten. Sociaalrechtelijke inspectiediensten hebben daarenboven een appreciatierecht over welk gevolg ze geven aan een inbreuk. Een politieambtenaar daarentegen moet elke vastgestelde inbreuk doorgeven aan de gerechtelijke overheid.

Minister van Werk Muyters heeft ondertussen aan het extern adviesbureau een vraag gesteld over de verhouding klant en intermediairen en over de legaliteit van de praktijktest. Er wordt door het Minderhedenforum naar het antwoord uitgekeken.

Uitlokking als provocatie is een rechtsfiguur uit het strafrecht en kan niet van toepassing zijn in het burgerlijk recht. De praktijktest doet, omwille van het vermoeden van onschuld, de bewijslast in het strafrecht niet verschuiven, enkel in het burgerlijk recht.

Statistische gegevens kunnen ook de bewijslast doen verschuiven. Er bestaat daar weinig rechtsspraak over. Als blijkt dat een bedrijf met veel ongeschoolde arbeiders gevestigd in een omgeving waar 80 percent van de mensen een migratieachtergrond hebben en ongeschoold zijn, geen mensen tewerkstelt met een migratieachtergrond, dan kan dit een vermoeden van discriminatie met zich meebrengen en de bewijslast doen verschuiven.

Jozef De Witte verduidelijkt dat het Interfederaal Gelijkekansencentrum niet aan analyse doet. Eerder in de hoorzitting werd er naar socio-economische monitoring verwezen Als men een fenomeen als discriminatie in kaart wil brengen, moeten de meldingen bij het centrum niet geteld worden. Dat meet immers enkel de activiteit van het centrum. Alleen socio-economische monitoring van de participatie en testen van discriminatie in driehoeksrelaties geeft weer wat er aan de hand is. Meldingen over discriminatie over huisvesting zijn relatief zeldzaam. De spreker was verbaasd over de resultaten van testen waaruit bleek dat 42 percent van de immobiliënkantoren akkoord ging om ervoor te zorgen dat er niet aan vreemdelingen werd verhuurd. Dat is de reële test.

Mohamed Lahlali vult aan dat sociaal-economische monitoring niet nieuw is. De Vlaamse overheid besliste eerder om tot kruising van bepaalde administratieve databanken over te gaan om te zien hoeveel mensen met een migratieachtergrond bij de overheid werken. De laatste maanden werden in Vlaanderen twee monitoringinstrumenten voorgesteld in het bijzonder de Herkomstmonitor en de Stadsmonitor. Het kan interessant zijn om het instrument in te zetten om bepaalde problematieken in kaart te brengen.

Marc Willems meldt dat er geen informatie door de VDAB zelf wordt doorgegeven. Af en toe worden wel klachten van derden door de VDAB doorgegeven. In de jaarrapporten van de klachtenbehandelaars van de VDAB staan een paar cases die door VDAB aan de afdeling Toezicht en Handhaving zijn doorgegeven en omgekeerd. Een systematische overdracht via de werkzaamheden van de VDAB is er niet. Dit is een mogelijk aandachtspunt.

Er zijn soms wat problemen om de beste wijze van registratie vast te leggen. Het is aan de afdeling Toezicht en Handhaving om dat te verfijnen en op te lossen. Er wordt geregistreerd, maar verfijning is nodig. De cijfers van het Minderhedenforum zijn niet noodzakelijk verkeerd. Als er een dossier van het Interfederaal Gelijke-

kansencentrum doorkwam, kan dit bijvoorbeeld als een dossier van het centrum of als een dossier van een individu worden geregistreerd. Soms zijn er ook dossiers die onontvankelijk zijn en die naar andere diensten worden doorgestuurd. Dat wijst erop dat een verfijning van de registratie wenselijk is.

Mysterycalling, testen en uitlokking zijn voorzichtig aan te pakken zaken. Goede definities zijn nodig. De verschillende elementen die door de sprekers naar voor zijn gebracht, moeten worden onderzocht om beleidsmatig een aantal ongewenste effecten te vermijden. Die elementen moeten door alle betrokkenen worden onderzocht en besproken. De inspectiekorpsen zijn hiervoor vragende partij maar ook daar zijn de meningen nog verdeeld. Er moet worden gekeken naar de doelstellingen, het kader, wie het zal doen enzovoort. Nieuwe fenomenen zullen met nieuwe methodieken verholpen moeten worden en niet alleen door toezicht en ambtenaren. Het zijn beleidsmaatregelen die door de politieke overheden moeten worden beslist. In afwachting daarvan vraagt de heer Willems de bestaande wetgeving te screenen. Zijn er misschien elementen of methodieken in het instrumentarium die wettelijk zouden kunnen worden verankerd? De inspectiediensten zijn bereid om beleidsmatig aan die oefening mee te werken. Een inspectie mag volgens de spreker echter niet overgaan tot uitlokking.

Het vervolgingsbeleid kwam een aantal keren ter sprake in de hoorzitting. De Vlaamse overheid heeft nu een deel van het vervolgingsbeleid in haar bevoegdheidspakket. Er moet worden bekeken wat daarmee kan worden gedaan. Er bestaat een politiek-ambtelijke werkgroep van de verschillende beleidsdomeinen waarin er misschien prioriteiten kunnen worden vastgelegd. In andere domeinen kan er worden vastgesteld dat indien de gerechtelijke overheden worden geconfronteerd met stevige dossiers, ze hun taak naar behoren uitoefenen.

De regels inzake de nieuwe bevoegdheden voor dienstencheques en dienstenchequebedrijven zijn in werking getreden sinds 1 mei 2015. De uitvoering wordt nu verder bekeken op het niveau van de inspectie. De heer Willems zal hierin geen afwachtende houding aannemen, maar onmiddellijk van start gaan. De Vlaamse overheid zal de bestaande wetteksten moeten bekijken om te oordelen of ze het meest efficiënt zijn. Een toezichtsorgaan dient over de nodige instrumenten te beschikken en daaraan kan waarschijnlijk nog een en ander worden verbeterd. Er kan worden overwogen om de erkenningsregeling niet alleen te gebruiken voor sanctionering maar ook voor sensibilisering. Als een erkenning wordt verleend, betekent dit dat men zich aan een aantal zaken moet houden. In de erkenningsregeling voor dienstencheques moeten misschien een aantal elementen worden toegevoegd die de werknemer, het dienstenchequebedrijf en de klant-gebruiker verantwoordelijkheden geeft.

In de jaarverslagen van de inspectie kan worden vastgesteld dat de controles van de sectorconvenanten eerder van financieel-administratieve aard zijn en niet zozeer de inhoud en de voorwaarden betreffen. Het nazicht van die laatste taken is een opdracht van de beleidscellen, die dat ook doen.

De middelen die er voor antidiscriminatie zijn, worden breed ingezet. De quickscans van 2012 waren niet beperkt tot de uitzendsector. De cijfers tonen aan dat in andere sectoren de antidiscriminatieregelgeving goed moet worden nagekeken en dat er moet worden gesensibiliseerd.

De vraag of er een algemeen meldpunt nodig is, is een gespreksonderwerp sinds 2007. Toen werd er tussen de Vlaamse overheid en betrokken instanties een afsprakenkader opgesteld waaruit het ABAD is voortgekomen en werden er opdrachten aan de inspectie gegeven. Het meldpunt werd daarin als belangrijk punt naar voor gebracht. De vraag stelt zich of er een groot meldpunt moet komen. Indien dat het geval is, is het belangrijk te bepalen op welke wijze dat kenbaar

wordt gemaakt en ervoor te zorgen dat het voldoende groot en efficiënt is en goed wordt onderhouden.

Sectorale initiatieven en zelfregulering zijn een private beslissing van de betrokkenen. Voor toezichtsdiensten is het soms pijnlijk dat bij de privé-instanties meer vragen komen. Het is een en-enverhaal. Als daar aberrante vaststellingen worden gedaan, dan zou het misschien nuttig zijn dat die worden doorgegeven aan een orgaan dat de instrumenten heeft om er een vervolg aan te geven.

Dorine Samyn denkt dat een juridische benadering hier geen oplossing kan bieden. Er is wel een juridische stok achter de deur nodig, maar dat moet de allerlaatste oplossing zijn. Als er vermoedens van discriminatie zijn, is het moeilijk om via de juridische weg resultaten te behalen. De spreekster denkt dat de oplossing ligt in het maatschappelijk verantwoord ondernemen. Het gaat dan om de mensen die bezig zijn met bemiddelen, opleiden enzovoort, maar ook om de werkgevers.

De 87 klachten bij de VDAB zijn slechts het topje van de ijsberg. Het aantal klachten dat daar nog van doorstroomt, is nog kleiner. Jaarlijks wordt de VDAB met duizenden situaties geconfronteerd die algemeen als discriminerend kunnen worden omschreven. Bij de publicatie van vacatures werd het aantal gevallen van discriminatie al heel wat verminderd. Dat wordt niet geregistreerd. De VDAB gelooft sterk in het oplossen van het probleem met de betrokken partij.

In een bemiddelingssituatie is dat anders. Op het ogenblik van het invullen van vacatures kiest de werkgever. De VDAB heeft als opdracht geschikte kandidaten voor te stellen. Het is gemakkelijk om de discriminerende vraag om te buigen, want vaak is die vraag gebaseerd op vooroordelen. De medewerkers hebben de opdracht om te zoeken naar de vraag achter de vraag. In 80 percent van de gevallen waarin wordt gezegd dat men geen vreemdelingen wenst, wil men eigenlijk zeker zijn dat de betrokkenen Nederlands spreekt. In een beperkt aantal gevallen kan het zijn dat de kennis van het Nederlands belangrijk is. Mensen willen kunnen afstemmen met de persoon die diensten komt verlenen. In andere gevallen is dat minder belangrijk. De vraag achter de vraag is belangrijk om de situatie te kunnen inschatten.

Een andere vaststelling is dat hoe moeilijker een vacature in te vullen is, hoe sneller vooroordelen verdwijnen. Klanten kunnen gemakkelijker worden geplaatst in knelpuntvacatures, eventueel met werkplekopleidingen. Een andere manier om kansengroepen tewerk te stellen, is geloofwaardigheid op te bouwen door steeds goede krachten te sturen. In de klantenrelaties moet worden ingespeeld op de vraag achter de vraag en er moet credibiliteit zijn om met de klant te kunnen werken. Er moet worden ingezet op het wegwerken van vooroordelen. Dit veronderstelt een goede opleiding van de medewerkers en dus ook investeringen daarin.

Mevrouw Samyn ondersteunt het pleidooi voor een ketenaanpak. De VDAB tracht dit te doen. Het is moeilijker om toe te passen in een kleinere onderneming. De VDAB kan in geval van discriminatie als overheidsorgaan stellen dat er niet met de klant wordt samengewerkt. Voor een privébedrijf is dat niet zo gemakkelijk. De klantenrelatie is zeer specifiek.

Intern bij de VDAB was dat evenmin evident. Er moet extreem duidelijk gezegd worden dat er liever niet wordt samengewerkt dan op een discriminerende vraag in te gaan. VDAB kiest er resoluut voor om dan niet samen te werken.

Een heleboel vragen van werknemers vloeien voort uit de kenmerken van het eigen personeelsbestand. De VDAB heeft bewust voor een aantal mensen met een arbeidsbeperking gekozen en dat brengt een verlies aan arbeidsrendement mee. Als de werkdruk te hoog wordt, zijn het de medewerkers die er moeite mee hebben dat hun collega met een rendement van 50 percent toch een volledig

salaris ontvangt. Er moet naar complementariteit in de teams worden gezocht, zodat de collega's ermee kunnen omgaan en het niet als argument gebruiken om impliciet te discrimineren.

Het is als werkgever belangrijk aan te geven wat de grens is. Van de 87 klachten over discriminatie gaat slechts een klein deel over de publicatie van vacatures. Een kwart gaat over discriminatie door personeelsleden van de VDAB. Het is belangrijk hoe de werkgever daarmee omgaat. Bij de opleidingen is er vooraf vaak een selectie en is er een stuk uitval tijdens de opleiding. Er zijn klachten dat de weigering zou zijn gebaseerd op de afkomst, de leeftijd, een arbeidsbeperking enzovoort. De ervaring leert dat eerstelijnscontrole meegaat in het verhaal van het personeelslid dat de werkzoekende het vereiste niveau niet behaalt. Het is niet gemakkelijk te bewijzen dat het niveau zeker niet wordt behaald en daarom heeft de VDAB de werkwijze voor dit soort gevallen verfijnd. Bij klachten over een medewerker wordt aan hem of haar de eerste keer het voordeel van de twijfel gegeven. De klant wordt dan, indien mogelijk, een tweede kans gegeven in een ander opleidingscentrum. Er wordt bijgehouden op wie de klachten betrekking hebben. Als er een historiek is, wijst dit vermoedelijk op een probleem. Met bevraging van ex-cursisten kan dat dan in kaart worden gebracht. In 2014 werd op die manier een instructeur op staande voet ontslagen na twee meldingen. De waslijst van klachten van ex-cursisten was op zich voldoende om tot ontslag over te gaan. Zijn houding kon niet worden getolereerd. Die informatie gaat snel doorheen de hele organisatie en de instructeurs weten nu wat niet kan.

De VDAB signaleert alleen aan de controlerende instantie als er een case is. Andere diensten moeten niet nodeloos worden belast met zaken waarvan duidelijk is dat ze niet te bewijzen zijn. Intern tracht de dienst alles systematisch te behandelen.

Eén meldpunt is volgens mevrouw Samyn geen oplossing. Er moet wel een algemeen meldpunt zijn. Iedere instantie heeft daarnaast best een eigen klantenwerking. De meesten klachten worden daar opgelost. Door als organisatie verantwoord met klachten om te gaan, kunnen er aan de betrokkenen nog heel wat kansen worden gegeven. Er wordt ook heel wat door collega's gedoogd. Om de onderlinge verstandhouding niet in het gedrang te brengen, wordt er dan soms niet op ingegaan. Dit kadert volgens de spreekster in het maatschappelijk verantwoord ondernemen, het waardenverhaal.

Mevrouw Samyn herhaalt dat ze een ketenaanpak steunt. De erkenning kan daarin een belangrijke schakel zijn, men moet de erkenningsvoorwaarden als criteria durven hanteren. Er moet gebruik worden gemaakt van criteria zoals maatschappelijk verantwoord ondernemen, klachtenmanagement, mysteryshopping enzovoort.

De meeste resultaten zullen worden behaald als iedereen (werkgevers, bemiddelingsinstanties, opleidingscentra enzovoort) voor de eigen deur veegt, ook wat betreft de interne werking. Zelf is de spreekster voorstander van mysteryshopping binnen de VDAB. Er kan zo beter aan kwaliteitsbewaking worden gedaan en normvervaging kan worden tegengegaan. Mysteryshopping moet volgens haar niet gebeuren voor het eventuele juridische vervolg.

De vraag naar sollicitatiefeedback geldt zowel voor de sollicitant als de werkgever. Het is een internettoepassing. De werkzoekende en de werkgever kunnen elkaars feedback niet lezen, alleen de consulent of de partner waaraan het werd uitbesteed kunnen dat. De feedback geldt voor een deel als een meldingsmogelijkheid. Het kan de input zijn om eventueel een gesprek te voeren als er problemen zouden zijn. Het is een eerste meldpunt voor eventueel verder onderzoek.

Het gebeurt dat sollicitanten of werkgevers die in de fout gaan van de dienstverlening worden uitgesloten. Dit is een uitzonderlijke procedure die wordt toegepast als er meerdere feiten werden gepleegd.

Andries Gryffroy herhaalt zijn vragen omdat hij meent er geen antwoord op te hebben gekregen. Als sommige sprekers zo kritisch zijn voor het Belgisch justitiële apparaat, wat is dan hun bezwaar tegen sectorconvenanten?

Er was ook geen antwoord op de vraag over de discrepantie tussen de cijfers van geregistreerde klachten door de VDAB en het CGKR en de cijfers in het jaarverslag van de inspectie.

Discriminatie is een maatschappelijk probleem. De federatie Federgon heeft resultaat geboekt met haar aanpak, maar beseft ook dat ze nog heel veel werk heeft. Het is spijtig dat zowel het Minderhedenforum als het Interfederaal Gelijkekansencentrum deze inspanningen minimaliseren. Zo ontstaat er een stigmatiserend beeld. Er zijn vele organisaties die heel wat proberen te doen zonder dat bekend te maken. De goede voorbeelden zijn belangrijk.

Het lid heeft ook geen antwoord gekregen op de vraag hoe met bepaalde gevallen moet worden omgegaan. Als een 80-jarige aan een dienstenchequebedrijf een Nederlandstalige zorghulp vraagt, dan discrimineert die volgens de sprekers niet, maar als het dienstenchequebedrijf erop ingaat dan discrimineert het bedrijf wel. Het lid vraagt om dit aan de Vlamingen uit te leggen. Die situatie zal ertoe leiden dat de klant het dienstenchequebedrijf niet meer zal contacteren, maar zelf zijn hulp zal organiseren. Een onderzoek van de individuele beslissing is dan zelfs niet meer mogelijk.

De heer Gryffroy heeft niets gehoord over het benutten van de bestaande instrumenten in wetten en decreten. Dat zou beter gebeuren vooraleer aan praktijktesten te beginnen. De sensibilisering is belangrijk en moet in de twee richtingen gebeuren, zowel in de richting van diegene die de dienst organiseert als in de richting van de klant. Er wordt opgemerkt dat de politici het maar moeten oplossen. Het lid vindt niet dat politici almachtig zijn. Er moet draagvlak zijn om iets te kunnen realiseren. Er ontstaat geen draagvlak door te stigmatiseren. Er moet een mentaliteitswijziging komen bij alle betrokkenen, ook de klanten. De klant wordt niet door een wet beïnvloed. Pas als er een volledig draagvlak is, kan er worden gekeken welke maatregelen aangewezen zijn. Hij gaat niet akkoord met het stigmatiseren van groepen zoals justitie, werkgevers of politici die de maatregelen maar moeten opstellen en toepassen.

Imade Annouri repliceert dat het naleven van de wet een verantwoordelijkheid is van de overheid. Het is de plicht van politici, de overheid om de antidiscriminatiewetgeving te doen naleven.

Praktijktesten alleen zullen inderdaad geen oplossing zijn. Daarom pleit hij ervoor om in te zetten op sensibilisering. Laat een grote antidiscriminatiecampagne uitwerken. Politici zijn niet almachtig maar wel verantwoordelijk om het mee op te lossen. Begin met sensibiliseren, zet in op zelfregulering. Praktijktesten alleen zijn geen oplossing, maar het beleid van de afgelopen jaren ook niet. Praktijktesten zijn een goed sluitstuk om ervoor te zorgen dat er een totaalketen is om discriminatie aan te pakken. De onderdelen waarover er overeenstemming is, kunnen worden aangepakt. Het mag niet verzanden in een juridisch steekspel. Het juridische kan worden gebruikt om er zich achter te verstoppen of om een maatregel goed te onderbouwen en ermee aan de slag te gaan.

Jan Hofkens herhaalt dat het de doelstelling is om de participatie te verhogen van allochtonen op de arbeidsmarkt. Dit is in het belang van werkgevers. Daarvan is

iedereen overtuigd en het is niet het voorwerp van de discussie. De doelstelling mag niet zijn zoveel mogelijk mensen te sanctioneren. N-VA vraagt om de participatie te verhogen op een manier dat er een draagvlak voor is, met de wortel en niet met de stok. In de eerste plaats moeten de sociale partners erbij worden betrokken. De NAR heeft in 2009 een cao aangenomen met in bijlage een soort gedragscode waarin letterlijk een oproep aan de sectoren is opgenomen. Hij roept op om daarmee te beginnen. De parlementariërs gaan dit probleem niet oplossen, zeker niet met een praktijktest. Ze gaan het wel kunnen oplossen als ze, zoals de uitzendsector, gaan werken met een cao en initiatieven met draagvlak.

De heer Hofkens heeft geen voorbeelden gehoord van de mogelijkheden tot praktijktesten in andere landen. Geen enkel van de andere 27 EU-lidstaten heeft een inspectiedienst die discriminatie op de werkvloer controleert met door ambtenaren uitgevoerde mysterycalls of praktijktesten. Er zijn in België inderdaad twee wetsbepalingen. Een voor de FSMA in verband met verzekeringsproducten, de tweede voor de Economische Inspectie. Beide bepalingen dateren van 2013. De N-VA-fractie diende in het federale parlement een amendement in om van de mysterycallings te stellen dat die niet bedoeld zijn om te sanctioneren. De heer Hofkens is niet tegen mysterycalls om op sectorniveau globale analyses te maken en het beleid te sturen. Hij is wel tegen de stigmatiserende, sanctionerende bedoeling die sommigen willen geven aan een soort van proactieve recherche door ambtenaren van inspectiediensten.

Als er in het decreet tot implementatie van de bevoegdheden van de Zesde Staatshervorming een lacune zou zijn voor de werking van de Vlaamse inspectiedienst, dan moet dat worden onderzocht.

Axel Ronse is tevreden dat geen enkel politicus stelde dat discriminatie te rechtvaardigen is. De discussie ging enkel over hoe de participatie vergroot en discriminatie verbannen kan worden. Er is een categorisch moreel verschil tussen discriminatie en te snel rijden, dat als voorbeeld werd aangehaald. De arbeidsmarkt gaat over relaties. Als er in een relatie ontrouw van de partner wordt vermoed, maken de sprekers dan gebruik van een privédetective of trachten ze het op een andere manier op te lossen? Welke werkwijze is te verkiezen?

Dorine Samyn stelt voor om in 'een relatie' te blijven praten en de andere te confronteren. Als er twijfels blijven, kan een privédetective worden ingeschakeld.

Jozef De Witte merkt op dat hij bij het begin al stelde dat participatie de doelstelling was. Het doel van testen moet in de eerste plaats preventief zijn. Hoe kan worden voorkomen dat bij elke nieuwe test er beschamende resultaten naar voor komen? Hij wil de initiatieven van Federgon niet minimaliseren, maar het mag ook niet worden gemaximaliseerd. Hij heeft enkel gereflecteerd over wat er wel en niet werd onderzocht. Er is nog werk aan de winkel, tenzij men van oordeel is dat elke 45-plusser voor de arbeidsmarkt is afgeschreven. Er zijn drie redenen om niet te discrimineren. Ethisch kan het niet. Artikel 1 van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens stelt: "Alle mensen worden vrij en gelijk in waardigheid en rechten geboren.". Dat is een moreel standpunt dat door België mee werd ondertekend. Het is in wetgeving vertaald door de ratificatie van VN-verdragen onder meer tegen racisme en inzake handicaps. Er zijn EU-richtlijnen tegen discriminatie en er zijn Belgische wetten en Vlaamse decreten. Discriminatie is dus niet alleen onethisch, het is illegaal. Het is daarenboven ook dom.

De wet stelt dat bepaalde daden van discriminatie worden bestreden en bestraft. Er kan een heel debat worden gehouden over welke daden dit nu wel of niet zijn. Maar gaat het debat over de juridische tekst van het Vlaamse decreet, dan wel over de ethische dimensie? Iedereen is het er roerend over eens dat het ethische

niet in wetgeving moet worden gevat. De heer De Witte is het er ook niet mee eens dat elke uitspraak strafbaar moet zijn. Het is goed dat de wet terughoudend is.

Hij heeft geen probleem met sensibilisering. De cao nr. 38 dateert van 2009 en toch is er vandaag nog altijd geen resultaat. Politici zijn niet almachtig, maar hopelijk verklaren ze zich niet onmachtig. De burger verwacht resultaat van goedgekeurde decreten. Het interesseert hem als Vlaming hoe het komt dat Vlaanderen er niet in slaagt betere participatiecijfers voor te leggen. Hoe komt het dat Vlaanderen daarin minder goed scoort dan andere landen en regio's in Europa? Het motiveert om daar minstens een tandje bij te steken.

De heer De Witte wil gerust een Europese rondvraag doen over het gebruik van mysterycalls. Hij heeft Federgon ooit gesuggereerd om aan mysterycalling te doen omdat er zich een discriminatieprobleem stelde. Dan komt de Voltreportage en zes op de acht vallen door de mand. Toen pas is Federgon op de suggestie ingegaan. Het kan met andere woorden niet aan de sector worden overgelaten. Op andere domeinen zoals hygiëne en verkeer wordt dat ook niet gedaan. Er wordt daar gecheckt of alles in orde is. Het is geen heksenjacht en het is ook niet de bedoeling 100 procent te scoren. Maar de resultaten zijn nu veel te laag om er tevreden mee te zijn.

Mohamed Lahlali meent dat Vlaanderen voor mysteryshopping een gidsland zou kunnen zijn. Dit was ook zo voor het rookverbod. Er was daar geen draagvlak voor, maar duizenden anonieme controles hebben in een gedragswijziging geresulteerd. Een draagvlak is niet nodig wanneer de openbare orde wordt geraakt. In Europa zijn er verschillende rechtsstelsels. In het Angelsaksisch rechtsstelsel is in het precedentenrecht de praktijktest aanvaard. In Frankrijk is het in het strafwetboek ingeschreven. Het kan er enkel op vraag van een individueel slachtoffer en het gaat om een reactieve praktijktest. In de Scandinavische landen is het in de rechtspraak aanvaard. Dit geldt ook voor Hongarije.

Met betrekking tot de federale financiële en economische inspectie heeft N-VA zich destijds inderdaad verzet tegen het toekennen van die bevoegdheden. In het advies van de Raad van State werd trouwens geen enkele opmerking geformuleerd in verband met de legaliteit van mysteryshopping door de inspecties. Bij het Grondwettelijk Hof is een vernietigingsberoep hangende met betrekking tot die twee nieuwe wetgevingen maar niet met betrekking tot die specifieke bepalingen. Het is een indicatie dat de financiële sector die bepalingen aanvaardt.

Een cao bestaat uit twee delen: een deel met bindende engagementen en een deel met inspanningsverbintenissen. De gedragscode is een inspanningsverbintenis. De gedragscode die ingeschreven is in het decreet betreffende de private arbeidsbemiddeling is wel strafrechtelijk vervolgbaar.

Het Minderhedenforum gaat akkoord met zelfregulering, maar niet als middel voor handhaving van de regelgeving. Dit kan juridisch tot problemen leiden als een lid van een erkenningscommissie moet oordelen over erkenningsvoorwaarden, waarvan het verbod op discriminatie er een is.

Wouter Van Bellingen meent dat non-discriminatie een gedeelde verantwoordelijkheid is. Als bepaalde uitvoeringbesluiten ontbreken, dan is er een probleem. In het gelijkekansenbeleid is er geen enkele inspectie bevoegd als gevolg van een lacune in de regelgeving. Er zijn duidelijke lacunes in het geheel van het gelijkekansen- en antidiscriminatiebeleid. Hoe kan wetgeving maatschappelijk worden afgedwongen als er geen uitvoeringsbesluiten zijn? Het is geen vingerwijzing maar een vraag om verantwoordelijkheid op te nemen en ervoor te zorgen dat de regels afdwingbaar zijn. Het Minderhedenforum vraagt geen heksenjacht, maar pleit voor een doelgericht beleid.

De spreker wil van de heer Hofkens weten of hij nog voorstander is van praktijktesten onder toezicht van een magistraat. Is er in het kader van het positief injunctierecht nog een mogelijkheid om een praktijktest uit te werken? Het is een en-enverhaal. De cijfers tonen duidelijk aan dat er een probleem is en dat de situatie is verslechterd. Er is vastgesteld dat als er een misdrijf wordt gepleegd er in Vlaanderen, en ook België, straffeloosheid bestaat. Hij vraagt uitdrukkelijk dat het Vlaams Parlement dan aan de kant van het slachtoffer zou staan. Hij voelt aan dat zowel in het Vlaamse als het federale parlement er een wil is om tot een compromis te komen en een oplossing te vinden om de ambities voor 2020 te realiseren.

De vraag over de implementatie van de cao moet aan de sociale partners, de werkgevers en de vakbonden, worden voorgelegd. Zij voeren immers het sociaal overleg. Het gaat daarenboven om een inspanningsverbintenis en geen bindende bepaling.

Marc Willems merkt op dat het toezicht in het stadium voor het justitiële luik zit. Vlaanderen heeft een mogelijkheid om vervolgingsbeleid te creëren in samenspraak met het College van Procureurs-generaal. Daarvan is er altijd één lid dat het arbeids- en sociaalrechtelijke deel opvolgt. Er is ook het auditoraat-generaal dat verbonden is aan het College van Procureurs-generaal. Daar zijn mogelijkheden om het justitiële apparaat te sensibiliseren en op te roepen tot positieve verantwoordelijkheid. De prioriteiten van de Vlaamse overheid ten aanzien van het vervolgingsbeleid worden besproken in een politiek-ambtelijke werkgroep, onder voorzitterschap van de minister-president.

Het registratie- of meldpunt is een kritiek punt. Het moet worden verfijnd.

De heer Willems heeft zich niet expliciet over mysterycalls uitgesproken. De inspectiediensten vragen naar de meest gepaste middelen die ze legitiem en binnen een wettelijk kader kunnen aanwenden ten aanzien van relatief nieuwe of nieuwere fenomenen van deviant gedrag of criminaliteit. Toezichtsdiensten zitten niet in de fase van sanctionering. Voor hen is het bespreekbaar en mogelijk als de technieken om opsporing te doen legitiem en wettelijk gekaderd zijn.

Zelfregulering is een en-enverhaal. Als er een officieel orgaan is, ingesteld door een wettelijke beslissing en met een bepaalde wettelijke opdracht, zou het dan niet nuttig zijn dat er een doorstroom van informatie is vanuit de zelfregulerende instanties om aberrante zaken te laten onderzoeken? Inspectie- en toezichtsdiensten moeten waken over maximale gelijke behandelingen in gelijkaardige situaties. Ook daar moet over worden nagedacht.

Vroeger werd bij een bespreking van het decreet betreffende de private arbeidsbemiddeling gepleit voor een gelijkschakeling van de klachtenbehandeling door overheden en reguleringsinstanties. De overheid heeft dit mogelijk gemaakt. De zelfregulering is er gekomen doordat toezichthoudende diensten hun verantwoordelijkheid hebben opgenomen in moeilijke momenten om bij nieuwe wetgeving klachten tot een goed einde te brengen. Daarna is er een beleid over gekomen.

Andries Gryffroy merkt op dat de politiek geen inspraak heeft in het sociaal overleg. Dat bewijst dat de politiek niet almachtig is.

Is taal discriminerend? Is het discriminatie als iemand hulp in een bepaalde taal vraagt?

Jozef De Witte zegt dat het decreet genuanceerd is. Dat is verstandig want het gaat niet om een zwart-witverhaal. Hij vindt het vreemd dat volksvertegenwoordigers

hem nu vragen uit te leggen wat in het decreet staat dat ze zelf hebben goedgekeurd.

Andries Gryffroy begrijpt dat het antwoord niet eenduidig is. Wat met vrouwen die weigeren zich te laten onderzoeken door een mannelijke radioloog of vrouwelijke werknemers van Familiehulp die weigeren een man te verzorgen?

Mohamed Lahlali verduidelijkt dat als een patiënt zegt geen zwarte dokter te willen, dit niet strafbaar is door de antidiscriminatieregelgeving. Omgekeerd is een arts die zwarte patiënten weigert wel strafbaar. Hij valt onder de antidiscriminatieregelgeving omdat hij een aanbieder van zorg is. Wie in een machtspositie zit, aanbieder is van goederen of diensten, werkgever is of verstrekker van gezondheidszorg valt onder de regelgeving. Het is inderdaad een complexe materie, ook voor juristen.

Jozef De Witte benadrukt opnieuw dat dit het gevolg is van een beslissing van het Vlaams Parlement. Maar elk decreet kan op elk moment in vraag worden gesteld door een volksvertegenwoordiger. Decreten kunnen worden gewijzigd.

Jan Hofkens komt terug op de zogenaamde praktijktesten. Wie zal er worden geviseerd? Wat is de plicht van de werkgever? Een werkgever moet een bedrijfsorganisatie opzetten die niet aanzet tot discriminatie bijvoorbeeld door het hebben van een gedragscode, opleidingen aan te bieden enzovoort. Als een werkgever dit doet en een nieuwe Voltreportage toont volgend jaar aan dat er toch nog consulenten zijn die ingaan op een discriminerende vraag, dan zal dit leiden tot een sanctionering van de consulent. De werkgevers zullen zorgen dat ze formeel in orde zijn, maar de individuele consulent zal worden geviseerd.

Het lid verwijst nog naar de wettelijke bepalingen voor de FSMA en de Economische Inspectie, die dateren van de vorige legislatuur. Er is geen uitspraak van het Grondwettelijk hof daarover, maar er zijn ook nog geen sancties op basis daarvan opgelegd. Het valt nog af te wachten of ze stand houden bij het opleggen van individuele sancties. Het lid vreest dat dergelijke bepalingen kunnen leiden tot een nieuwe zaak zoals Actief Interim, waarbij achteraf wordt geklaagd dat er geen veroordeling is gekomen omdat het juridisch niet goed in elkaar stak.

III. Hoorzitting met de werknemersorganisaties

1. Inleidende uiteenzettingen

Stijn Gryp, adviseur van de studiedienst van het ACV, benadrukt vooraf dat de toelichting een door de drie vertegenwoordigde vakbonden gedragen visie inhoudt: Vlaams ABVV, ACLVB en ACV. Hij doet de toelichting dan ook samen met Helga Coppen (adviseur van de studiedienst van het Vlaams ABVV), Christ Vanneste (diversiteitsconsulent ABVV), Laïla Aissa (adviseur studiedienst ACLVB) en Lieve Van Der Aa (diversiteitsconsulent van het ACLVB).

De focus ligt op discriminatie en op de arbeidsmarkt, met een visie daarop en een mogelijke aanpak.

Focus op de arbeidsmarkt

De vakbonden willen de context, de oorzaken en de voedingsbodem voor discriminatie op de arbeidsmarkt niet negeren. De strijd begint bij het onderwijsbeleid, met de aanpak van de ongekwalificeerde uitstroom, en gaat verder via het integratie- en inburgeringsbeleid en via het belangrijke integratiepact. Ook het welzijnsbeleid verdient aandacht: het is belangrijk er vroeg bij zijn om juist die voedingsbodem te ontkrachten. De kinderopvang is een goed beginpunt.

De cijfers zijn gekend. De arbeidsparticipatie van kansengroepen en kwetsbare mensen komt duidelijk naar voor in de federale sociaal-economische monitoring, in de Herkomstmonitor voor personen met een migratieachtergrond van het Departement WSE en in de Europese arbeidskrachtentelling voor bepaalde groepen zoals personen met een arbeidshandicap. Jaarlijks blijkt weer dat de participatiekloven, het minder of niet deelnemen aan de arbeidsmarkt van bepaalde kansengroepen, blijven bestaan en niet dalen voor een aantal groepen.

De cijfers lichten nog maar een tipje van de sluier op, meent de heer Gryp. Gedegen monitoring moet daarom een aandachtspunt zijn.

1.1. Preventieve aanpak

Discriminatie aanpakken op de arbeidsmarkt en de werkvloer kan op twee manieren: preventie en strikte handhaving. Bij preventie gaat de aandacht op Vlaams niveau meteen naar het Actieplan Bestrijding Arbeidsgerelateerde Discriminatie. De nadruk ligt daarin op sensibilisering, expertise uitwisselen, opleiding en vorming. Die punten zijn van belang, maar preventie houdt meer in. Het plan blijkt bovendien moeilijk beschikbaar. Preventie is vooral ook kansen creëren voor kwetsbare groepen en kansengroepen op de arbeidsmarkt. Zij lopen meer kans op discriminatie. Voorts is het essentieel om het draagvlak inzake diversiteit op de werkvloer te bevorderen.

Creëert het Vlaamse beleid voldoende kansen voor die groepen op de arbeidsmarkt? Een vaststelling is dat het beleid dat wordt uitgerold, onder meer in het kader van bevoegdheden die zijn overgekomen in de Zesde Staatshervorming, geen doelgroepkorting omvat voor langdurig werkzoekenden. Federaal is dat vooralsnog wel zo, via de Activamaatregel. Ook voor allochtonen, werkzoekenden van buitenlandse afkomst, ontbreekt een dergelijke maatregel. Federaal is er wel Activa Start voor die doelgroep. De heer Gryp onderstreept dat de vakbonden niet willen pleiten voor overname van de federale regels, maar wel voor een vereenvoudigd beleid. Dat is ingezet met de keuze voor drie doelgroepen, maar een aantal cruciale accenten ontbreken, zoals de twee vermelde groepen.

Voor de sociale economie, en met name de lokale diensteneconomie en het vooropgestelde maatwerk, is slechts een zeer beperkt groeipad ingecalculeerd. De sector telt ellenlange wachtlijsten. Alleen al voor de oude beschutte werkplaatsen gaat het volgens cijfers van de VDAB om ongeveer 6000 mensen. Ook de combinatie van de SINE-doelgroepkorting en het werken met dienstencheques komt onder druk te staan. Op korte termijn kijkt men aan tegen een verlies van mogelijk 3000 jobs van bijzonder kwetsbare werknemers.

Wat de dienstencheques betreft werd de 60 percentregel afgeschaft. Die stipuleerde dat 60 percent van de nieuw aangeworven werknemers van dienstenchequeondernemingen uit langdurig werkzoekenden of leefloongerechtigden moest bestaan. De operationalisering van deze maatregel kon nooit de goedkeuring wegdragen van de vakbonden, maar het principe van de maatregel wel. Er zou een alternatief in de plaats komen, maar dat omvat weinig nieuws en vooral ook taken voor de VDAB en niet voor de sector zelf.

In het kader van werkplekleren worden inspanningen geleverd inzake werkervaring en duaal leren. Dat is noodzakelijk, stelt de heer Gryp. De vraag rijst echter of er voldoende werkplekken voorhanden zullen zijn om die maatregelen uit te rollen. Daarom dringen de vakbonden aan op stappen vooruit.

Ze achten het aangetoond dat er nog te weinig gebeurt om kansengroepen en kwetsbare groepen aan de slag te krijgen en te houden. Ook dat is een preventief

element in de strijd tegen discriminatie en moet kordaat worden opgenomen door de Vlaamse Regering.

Ervaringen op het terrein

Christ Vanneste, diversiteitsconsulent van het ABVV, gaat dieper in op het creëren van kansen en van draagvlak in het kader van de preventieve aanpak. Hij heeft in eerste instantie nagegaan wat er op het terrein beweegt en in de voorbije vijftien jaar is gebeurd. In 1991 werd gestart met de zogenaamde positieve actieplannen. Wat is er sindsdien veranderd?

Als diversiteitsconsulent is de spreker actief op de werkvloer, waar hij samen met verkozenen van de vakbonden en samen met de werkgevers en hr naar oplossingen zoekt inzake de tewerkstelling voor kansengroepen binnen het bedrijf of de organisatie. Uit ervaring blijkt dat discriminatie wel degelijk aanwezig is op die werkvloer, soms bij de werkgever en bij de klant. Op elk van die niveaus wordt al actie ondernomen en kan er ook iets gebeuren. Daarvoor staan de zogenaamde makelaars van het EAD-beleid in: hoofdzakelijk de projectontwikkelaars van SERR/RESOC, de consulenten van Jobkanaal van de werkgeversorganisaties en de sectorconsulenten die de werkgevers adviseren. Op de werkvloer zijn het de diversiteitsconsulenten, de verkozen vertegenwoordigers en de hr-diensten die maatregelen nemen in het kader van de plannen ter zake.

Wat betreft de klanten en gebruikers ligt de verantwoordelijkheid vooral bij de werkgevers en is er volgens de heer Vanneste een taak voor de overheid weggelegd.

Diversiteitsplannen

De spreker doorzocht in West-Vlaanderen alle diversiteitsplannen, en is daarmee gestart bij de dienstenchequebedrijven. Hij pikte enkel de plannen eruit waarin iets concreet was opgenomen over allochtonen en discriminatie. Hij heeft dat later uitgebreid naar alle sectoren maar bleef focussen op de diversiteitsplannen, omdat daarin het volledige hr-beleid wordt meegenomen – rekrutering, onthaal, retentie en doorstroom – en juist daar discriminatie zich situeert. In die plannen komt ook steeds meer de visie van de werkgever en de organisatie aan bod. Van daaruit vertrekt een boodschap naar de klant en gebruiker.

Uit onderzoek door IDEA Consult, in opdracht van VIONA, blijkt dat werkgevers bijzonder tevreden zijn over de diversiteitsplannen, de ondersteuning ter zake en de inhoud. De eigen ervaring van de spreker op het terrein bevestigt die positieve houding. De OESO-studie Economic Surveys Belgium van februari 2015 verwijst tot zesmaal toe naar de diversiteitsplannen als een goed instrument dat verder moet worden uitgerold. Uit de voorgaande hoorzitting in de commissie heeft de spreker ook onthouden dat Federgon daar waar actieplannen nodig blijken, telkens vertrekt vanuit een loopbaan/diversiteitsplan. Ook Familiehulp en Willemen zijn daarvan uitgegaan om hun personeelsbeleid aan te passen.

De heer Vanneste verwijst naar de analyse die in diezelfde hoorzitting is gemaakt wat betreft de positie van allochtonen op de arbeidsmarkt. Niettemin hebben veel bedrijven allochtonen in dienst. Dat is ook zo in West-Vlaanderen – als provincie met minder allochtonen of mensen van andere afkomst dan andere provincies. Steeds meer bedrijven passen hun hr-beleid aan.

Inhoud diversiteitsplannen

Wat staat er concreet in de diversiteitsplannen? In eerste instantie is dat de missie en de visie. Als een bedrijf zegt discriminatie te willen tegengaan, en dat in de eigen

missieverklaring opneemt, dan is dat al een duidelijk signaal. Bovendien wordt daarmee de kans groter dat die elementen worden doorgetrokken in het integrale hr-beleid en de hr-acties. In plannen van sommige dienstenchequebedrijven wordt heel duidelijk het punt gemaakt ten aanzien van gebruikers dat het bedrijf met allochtonen werkt en daarvan niet afwijkt. Ruimer gezien is ook de communicatie naar andere stakeholders en naar potentiële klanten van belang. Met die visie in de missie, wordt meteen ook de kans groter dat er investeringen gebeuren in de opleiding van eerstelijnsverantwoordelijken, de mensen die met de problematiek moeten omgaan: 'hoe discriminatie herkennen en hoe erop reageren?'.

Een aantal diversiteitsplannen werkt heel specifiek op de openstelling van vacatures en de non-discriminatie ten aanzien van allochtonen. Sommige bedrijven gaan er actief naar op zoek. Het blijft voor bepaalde sectoren een feit dat hoe lager het loon en hoe vuiler het werk, hoe meer allochtonen er aan het werk zijn.

Sectoren zoals het onderwijs maken er dan weer een punt van omdat ze, net door de aanwezigheid van allochtonen, een weerspiegeling willen zijn van de maatschappij. In de diversiteitsplannen nemen ze dan ook gerichte acties op, zodat ze hun voorbeeldfunctie kunnen opnemen.

Een punt dat dikwijls terugkomt, is dat van Nederlands op de werkvloer, vaak met de HELP-module ('Hoe efficiënt luisteren en praten'), gericht op mensen die in aanraking komen met werknemers die de taal nog niet machtig zijn. Bedrijven stappen er alsmaar meer in. De VDAB heeft er leergeld voor betaald. Het agentschap is afgestapt van de klassikale momenten buiten de uren en legt nu de nadruk op Nederlands op de werkvloer tijdens de werkuren. Het gaat dan over het Nederlands dat nodig is om op een veilige en productieve manier te produceren en op een duidelijke manier met elkaar te leren communiceren. Het is essentieel dat de werkvloer daarvoor klaar is. Bedrijven lijken er inspanningen voor te willen leveren.

Taal- en jobcoaching, beroepsopleidingen specifiek op taal gericht, de taal-IBO's die volgens spreker nog te weinig worden gebruikt, aangepaste opleidingen rond veiligheid en HACCP-normen, ergonomie en EHBO, waarvoor pictogrammen gebruikt worden, video's enzovoort, maar vooral ook het inzetten op klare taal moeten ertoe leiden dat de instroom en vooral de retentie van de doelgroep toeneemt.

Steeds vaker worden talige acties opgezet in het kader van de doorstroom van allochtonen. Het kan gaan om voorbereiding op testen of examens, praatgroepen en -clubs in bedrijven en studiedagen over vooroordeel en discriminatie. Met het oog op de klant zijn er opleidingen inzake weerbaarheid, omgang met klanten die discriminerend gedrag vertonen, cursussen over assertiviteit en waar die stopt. Er zijn culturele bemiddelaars die in bedrijven zijn aangesteld en er worden vertrouwenspersonen opgeleid. De spreker vermoedt dat er nog meer gebeurt in provincies met een langere en bredere ervaring.

Is dit alles genoeg? Neen, stelt de heer Vanneste. Er zijn nog te weinig acties en programma's ingebed en ingeburgerd in alle bedrijven. Het blijft te sporadisch en vrijblijvend en gebeurt doorgaans na de feiten, terwijl het vooral om preventie moet draaien. Ook de coherentie ontbreekt. Het EAD-beleid is te breed geworden. Er werd in 1999 gestart met positieve actieplannen voor allochtonen, die in 2003 uitgebreid zijn naar diverse kansengroepen. In 2007 kwamen er thema's bij inzake human resources. De spreker begrijpt die evolutie, maar stelt dat de groep allochtonen daarbij enigszins in de verdrukking is gekomen. De crisis van 2008 heeft dat effect nog versterkt.

Ook de diversiteitsplannen gaan zeer breed. Volgens de spreker zou een diversiteitsplan met specifieke focus op allochtonen en over het hele hr-traject meer

zoden aan de dijk zetten. Er zijn opportuniteiten en goede praktijken, wat een hefboom biedt voor andere bedrijven. Daarom is het pleidooi om de loopbaan- en diversiteitsplannen niet af te schaffen, maar te versterken wat er goed aan is en te veranderen wat niet werkt. De focus moet opnieuw meer gericht zijn, de aanpak meer integraal, over de hele hr-lijn.

Samenvatting preventie aanpak

Stijn Gryp herhaalt het pleidooi voor aanpak via preventie door een krachtig EAD- en diversiteitsbeleid, en voor het beter bereiken van kwetsbare en kansengroepen via reguliere arbeidsmarktmaatregelen. Met het oog op de nog lopende discussies inzake het Vlaamse banenpact doen de vakbonden een oproep om rekening te houden met de aangehaalde punten.

Ook monitoring is een belangrijk item. Dat kan gebeuren via sectorfoto's en door deze verplicht te maken in de sectorconvenants. Het hoeft niet veel werk te zijn, want het kan gestoeld worden op de bestaande sociaaleconomische monitoring en de Herkomstmonitor.

Het moet gaan om streefcijfers, geen quota. Streefcijfers zijn cruciaal in sectoren en ondernemingen omdat ze als referentiepunt gelden en een eerste stap kunnen zijn naar zelfregulering.

1.2. Handhavingsbeleid

Helga Coppen, adviseur van de studiedienst van het Vlaams ABVV, gaat in op het luik handhaving.

Discriminatie, bewust of onbewust, blijft een feit. Dat kan telkens weer worden vastgesteld. Uit het onderzoek van het Minderhedenforum is gebleken dat 62 percent van de bedrijven ingaat op discriminerende vragen van klanten. Het beperkte aantal klachten, meldingen en pv's laat raden dat het gaat om het topje van de ijsberg. De vakbonden willen verder kijken dan die top. Ze willen geen jachtseizoen openen, maar wel alles op alles zetten om discriminatie te weren, te vermijden en te sanctioneren.

De vakbonden doen hier vandaag concrete voorstellen. Wat de Vlaamse bevoegdheden aangaat, is er vaak sprake van een driehoeksrelatie, bijvoorbeeld bij dienstencheques en uitzendarbeid. Niet zelden weet de gediscrimineerde niet eens dat hij wordt gediscrimineerd. De bewijslast ligt ook moeilijk. Bijzonder groot knelpunt is dat discriminatie nog te veel wordt ontdekt door toevalligheden en dat de bewijzen moeilijk te vinden of vast te leggen zijn. Dat vraagt om een aanpak, vanuit mensenrechtelijk oogpunt, om ideologische redenen, maar ook om twee economische redenen. Iedereen heeft de mond vol van knelpuntberoepen en dito vacatures, maar men blijft talentvolle mensen aan de kant schuiven. Voorts kunnen stielbedervers nog altijd een concurrentieel voordeel hebben.

Inspectie WSE

Een eerste voorstel is dat, om discriminatie beter aan het licht te brengen, de capaciteit van de Inspectie WSE voor dat thema wordt opgetrokken. Het gaat dan om bijkomende inspecteurs, niet om een verschuiving van prioriteiten. Bij globale controles, klachten en meldingen, en samenwerking met andere diensten kan dan meer tijd worden besteed aan de discriminatieproblematiek. Diezelfde inspectie zou tevens een rol moeten krijgen bij praktijktesten.

Een nog betere samenwerking tussen de inspectiediensten is een ander verbeterpunt. Te vaak wordt het een heen-en-weerspel over wie waarvoor bevoegd is en wie

wat kan of mag doen. Bij de juridische interpretatie is er steeds een kleine marge om voluntaristisch in een of andere richting te manoeuvreren. De vakbonden willen dat in de toepassing van regelgeving de marge zoveel als mogelijk gebruikt wordt om te evolueren naar gedeelde bevoegdheden Vlaams en federaal. Dat moet de pakkans verhogen.

Het derde voorstel richt zich op de zogenaamde anonieme praktijktesten. Sensibilisering en zelfregulering zijn belangrijk, maar ze volstaan niet. Anonieme praktijktesten invoeren kan een positieve aanvulling zijn. Ze hebben een grote preventieve werking, door de verhoogde detectiekansen. Voor wie volhardt in de boosheid moet bovendien een arsenaal aan sancties worden uitgebouwd, waarbij proportionaliteit de leidraad moet zijn. Praktijktesten moeten een belangrijke bijdrage kunnen leveren voor betere rechtshandhaving en bescherming.

Praktijktesten

Hoe moeten die testen eruit zien? De spreekster stelt een drietrapsbenadering voor. De eerste stap behelst het in kaart brengen van discriminatie. De overheid kan dat in samenwerking met wetenschappers doen voor alle sectoren. Doel is gedragspatronen herkennen en vastleggen opdat ze deel kunnen uitmaken van de vermelde sectorfoto's. Die kunnen ideeën opleveren voor zelfregulering in de sectoren, maar net zo goed voor de inspectie.

De tweede stap is die van praktijktesten door de inspectiediensten. Daarvoor verwijst de spreekster naar voorbeelden bij de gezondheids- en milieu-inspectie. De inspectie krijgt via correct uitgevoerde praktijktesten voldoende middelen voor proactieve en reactieve opsporing en vaststelling van discriminatie. Het desbetreffende pv dient dan te worden overgemaakt aan het Interfederaal Gelijkekansencentrum. Dat vergt decretale wijzigingen. De toepassing van de praktijktesten in andere domeinen sterkt de idee dat dit snel kan worden gerealiseerd.

Derde stap is het gebruik van praktijktesten als bewijs in burgerrechtelijke zaken, als sanctioneringselement. Essentieel zijn strikte en methodologische voorwaarden voor de testen, teneinde de aanvaarding en betrouwbaarheid te garanderen. In dat verband achten de vakbonden overleg met de sociale partners noodzakelijk.

Mevrouw Coppen herhaalt dat het uitdrukkelijk niet de bedoeling is een heksenjacht te organiseren. Maar de vakbonden vinden dat de tijd rijp is voor de aanvaarding van praktijktesten inzake discriminatie.

De organisatie van praktijktesten komt in eerste instantie toe aan de overheid of daartoe erkende vzw's. De juridische contouren, zoals het feit dat er vooral sprake zal zijn van burgerrechtelijke procedures, zijn al vaker besproken en de vakbonden sluiten zich daarbij aan. Tot andere voorwaarden rekenen ze onder meer specifieke opleiding voor wie de praktijktesten uitvoert.

Resolutie federaal parlement

Vervolgens gaat de spreekster in op de resolutie die in het federaal parlement is ingediend en vooral dan op de verschillen met het voorstel van de praktijktesten (*Parl.St*. Kamer, 2014-15, nr. 1108/001).

De resolutie omvat zes stappen. Ten eerste wil men aan de sociale partners vragen om een gedragscode inzake discriminatie op te stellen per sector, gekoppeld aan een intern controlesysteem. Daarvoor is in twee jaar voorzien.

Ten tweede wordt dan het stelsel van zelfregulering in werking gesteld. Dat betreft monitoring, maatregelen en controle, naar het voorbeeld van de uitzendsector.

Ten derde komen specifieke bedrijven waar "kennelijke aanwijzingen van discriminatie blijven bestaan" op een lijst terecht die door de sector wordt overgemaakt aan de sociale inspectie. Daar wringt voor de vakbonden het schoentje en wel bij de term kennelijk. Uit de toelichting van Federgon over het systeem in de uitzendsector, blijkt dat men pas na zes tot zeven jaar aan de tweede controle toekomt. Pas in een derde ronde kan een bedrijf als kennelijk discriminerend worden beschouwd. Dat duurt voor de vakbonden te lang.

Als er dan na jaren een probleem blijkt te bestaan, krijgt het bedrijf nog een periode om zich te conformeren. Indien het kan aantonen dat het in die periode SMART-maatregelen heeft getroffen, komt er geen controle van de inspectie meer.

Indien het bedrijf dat niet kan bewijzen, kunnen er gerichte controles in het kader van een gerechtelijk onderzoek worden uitgevoerd. Er is derhalve geen sprake van anonieme controles of mysterycalls. De inspectie is enkel bevoegd om pv's op te stellen en dat alleen als de gerechtelijke fase in werking is getreden.

De resolutie roept bij de vakbonden bedenkingen op, maar biedt tevens kansen, stelt mevrouw Coppen. Zo is er een akkoord van de meerderheid om de discriminatieproblematiek aan te pakken, wat ze toejuicht, zeker na vele jaren van pijnlijke stilstand. De resolutie laat volgehouden inspanningen toe in plaats van 'one shots', die slechts kort discussie uitlokken om dan weer weg te ebben. De verantwoordelijkheid wordt in de resolutie ook gelegd waar ze thuishoort: bij de sociale partners.

Welke bedenkingen zijn er? De resolutie legt heel wat verwachtingen bij zelfregulering, bij onderzoek, vaststelling en acties of controle. De vakbonden vinden met het Interfederaal Gelijkekansencentrum dat de problematiek van discriminatie te belangrijk is om die exclusief aan een sector of aan een slachtoffer uit te besteden. Ze zijn voorstander van een duidelijke rol voor de overheid, met als eerste stap het in kaart brengen van de problematiek. De resolutie leidt er ook toe dat de hele procedure vele jaren in beslag zal nemen.

De vakbonden zijn op zich tevreden dat er iets gebeurt, en dat er een stok achter de deur is, maar het kon beter. Ze zullen het proces nauwlettend opvolgen.

Dienstenchequesector

Een volgend voorstel slaat op de dienstenchequesector. Er moet onderzocht worden of er verdere stappen mogelijk zijn inzake de erkenningsvoorwaarden en de controle daarop, gekoppeld aan een mogelijk strengere sanctionering.

De voorstellen hebben voornamelijk betrekking op wat het Vlaams Parlement kan doen en op de aspecten waarop het kan toezien bij uitvoering door de Vlaamse Regering. Ze zijn een noodzakelijke aanvulling op alles wat al aan acties is toegelicht. Bedrijven en sectoren hebben zelf al heel wat in handen. Er kan voor de vakbonden echter geen sprake zijn van een of-ofverhaal, maar wel van een en-enverhaal. De verantwoordelijkheid van bedrijven en sectoren kan niet in de plaats treden van die van het Vlaams Parlement en de Vlaamse Regering. Ook in de dienstenchequesector kan de problematiek worden uitbesteed aan de sector noch aan het slachtoffer. De overheid heeft een te belangrijke rol.

Melding van discriminatie

Laïla Aissa, adviseur van de studiedienst van ACLVB, gaat door op de handhaving en in eerste instantie de melding.

De drempel om discriminatie te melden, is te hoog, onder meer omdat er geen kennis van rechten is bij de betrokkenen uit kansengroepen. De vraag kan ook

worden gesteld of melden wel zin heeft. Brengt een melding iets op? Discriminatie melden gaat ook vaak gepaard met angst of schaamte. Het gaat om een probleem dat zich op de werkvloer situeert en dan is de schrik voor jobverlies nooit veraf. Drempelverlaging is al geruime tijd een actiepunt. Er zijn ook al diverse initiatieven genomen, zoals lokale meldpunten in centrumsteden, melding via sociale media, door lokale besturen, melding via vakbonden of diversiteitsconsulenten enzovoort. Toch menen de vakbonden dat dit niet volstaat. Om de drempel te verlagen, moet worden gestreefd naar een evenwichtige, transparante en duidelijk afdwingbare regelgeving.

Het nut van een melding is een grote hindernis, omdat effectieve bewijsvoering een probleem blijft. De bewijslast is stevig verankerd in de wetgeving. Praktijktesten kunnen dat verlichten. Het belangrijkste doel is dat de uitgebreide regelgeving meer wordt dan een lege doos, en dat de feiten hard kunnen worden gemaakt.

Juridische afdwingbaarheid

Burgerrechtelijk is er sprake van een extracontractuele burgerrechtelijke aansprakelijkheid. Er kan een vordering tot staking worden opgesteld, dwangsommen zijn mogelijk. Al die maatregelen zijn krachtig als men ze kan afdwingen.

Belangrijk in de antidiscriminatiewetgeving is de omkering van de bewijslast, die in 2007 werd ingevoerd. De omkering kan alleen als het slachtoffer effectief feiten aanvoert die discriminatie doen vermoeden. De bewijslast valt dan op de verwerende partij, meestal de werkgever. In de praktijk blijkt de regelgeving moeilijk af te dwingen, omdat het thema zelfs in rechtscolleges vrij onbekend is en de zaak vaak niet tot verdere ontwikkeling komt. Mevrouw Aissa schetst een voorbeeld van een zaak waarin het wel tot een uitspraak is gekomen en citeert uit het arrest van het Arbeidshof van Antwerpen van 25 juli 2008. De eisende partij had telefonisch gesolliciteerd voor een vacature en kreeg te horen dat deze was ingevuld. Een vriend met een Belgische naam deed eenzelfde sollicitatie en werd kort daarna uitgenodigd voor een gesprek. De persoon in kwestie deed melding van de feiten bij de trajectbegeleider van Jobclub, die meteen met de betrokken zaakvoerder contact opnam. De vacature bleek nog open te staan. Bij een tweede poging werd weer gemeld dat de vacature niet langer beschikbaar was en zelfs via VDAB kwam hetzelfde verhaal. Getuigenissen onder eed en de uittreksels van telefoongesprekken werden aangevoerd als bewijsmateriaal.

De gevallen van directe discriminatie die door de rechtbank worden aangenomen, zijn een uitzondering. Een versoepeling van de bewijslast is volgens de vakbonden noodzakelijk.

Ook op strafrechtelijk vlak schrijft de wetgeving voor directe, indirecte en opzettelijke discriminatie straffen voor. De gevangenisstraffen zijn vrij hoog: van een maand tot een jaar. Boetes lopen op van 50 tot 1000 euro. Discriminatie blijft ook in strafrechtelijke zaken moeilijk onweerlegbaar vast te stellen. Zowel regionaal als federaal maar ook op Europees niveau zijn er richtlijnen. Sectoraal is er cao nr. 38 die de gelijke behandeling van sollicitanten voorschrijft. Dat blijkt weinig effectief in de praktijk.

Monitoring van herhaalde inbreuken is nodig om een stap dichter te komen bij proactief handelen en in te spelen op de veranderende behoeften. De vakbonden ijveren voor trapsgewijze sanctionering en een degelijke aanpak voor recidive.

Praktijk

Lieve Van Der Aa, diversiteitsconsulent bij het ACLVB, heeft het over de praktijk van discriminatie en de ervaringen op het terrein.

In de loopbaan- en diversiteitsplannen van bedrijven en in de clusterplannen van grotere bedrijven zijn een aantal maatregelen opgenomen die na jaren verandering op de werkvloer teweegbrengen, zij het met mondjesmaat.

Discriminatie valt nog steeds vrij moeilijk te melden voor wie eronder lijdt. Ook het gevoel dat er niets gebeurt met de stappen die worden gezet, maakt mensen terughoudend om nog iets te ondernemen. De onzekerheid groeit en de moed zakt mensen in de schoenen.

Diversiteitsconsulenten merken ook een alsmaar sneller tempo en volume waarin vragen en problemen op hen afkomen. Zij kunnen dan op basis van loopbaan- en diversiteitsplannen en via de eigen delegaties contact opnemen met de werkgever en de personeelsdienst en zo proberen acties op te zetten. Mevrouw Van der Aa haalt een voorbeeld aan. Een persoon van Filipijnse origine werkt al vijf jaar bij hetzelfde bedrijf en krijgt dan bij een evaluatie plots de opmerking dat hij de Nederlandse taal niet voldoende beheerst. Dat lijkt onzinnig, aangezien de persoon in kwestie er al vijf jaar werkt met een vast contract. Er is met het bedrijf contact opgenomen en er werd geprobeerd een traject uit te tekenen. Het bedrijf had intussen gemoderniseerd en nieuwe technieken geïntroduceerd. Er werd een leerplan opgezet voor de betrokkene zodat die qua Nederlands meekan in zoverre dat voor die technieken vereist is.

De vakbonden ijveren ervoor om samen met het Interfederaal Gelijkekansencentrum acties te kunnen opzetten wanneer er vaststellingen zijn bij bedrijven of in sectoren. Juridisch gezien moet men bij elke discussie weer teruggrijpen naar het arrest-Feryn, dat dateert van 2008. De diversiteitsconsulente is van mening dat er intussen zoveel tijd is verstreken dat de regelgeving beter afdwingbaar zou moeten zijn.

2. Bespreking

2.1. Vragen van de leden

Jan Hofkens stelt dat de doelstellingen en bekommernissen van de sprekers gedeeld worden door zijn fractie. De participatie verhogen van kansengroepen en – met het oog op het onderwerp van deze hoorzitting – van allochtonen, is een vaststaand doel.

De vraag die rijst bij het lid als hij hoort dat er op juridisch vlak jaren stilstand is geweest, is waar de vakbonden dan zaten. In hoeverre is er in het sociaal overleg over een periode van tien jaar een inspanning gedaan om het thema diversiteit hoger op de agenda te zetten? Waar waren de afgevaardigden in de ondernemingsraden toen er arbeidsreglementen zijn goedgekeurd? Hebben zij gevraagd om regelingen inzake diversiteit?

Dat doet niets af van de waarde van de voorstellen die zijn aangebracht. Zelfregulering vinden de vakbonden wel in orde, maar eigenlijk schuiven ze vooral de verantwoordelijkheid door naar het parlement als wetgever. De heer Hofkens doorprikt de illusie dat een wetgevend initiatief een oplossing kan bieden. Hij ziet een mentaliteitsverandering als enige weg en dat neemt tijd in beslag. Een mentaliteitsverandering begint van onderuit, met het engagement van alle betrokkenen en de insteek van alle stakeholders. De tijd is dan bondgenoot en er wordt veeleer met de wortel dan met de stok gewerkt. Zelfs een praktijktest of doelgroepvermindering wegen niet op tegen een mentaliteitsverandering. Dat is het uitgangspunt van de federale resolutie en ook van wat N-VA wil zien gebeuren. De essentiële actoren – de vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers – moeten wat betreft de arbeidsmarkt hun verantwoordelijkheid opnemen.

Cao nr. 38 is aangepast in 2008, kort na de inwerkingtreding van de Antidiscriminatiewet in 2007. Er is een bijlage opgesteld met een soort van gedragscode, een model, met een oproep aan de sectoren om daarover na te denken en het te implementeren, aangepast aan de specificiteit van de sector. Wat is daarmee gebeurd? Welke initiatieven zijn er genomen? Het lid herhaalt dat de eerste stap moet zijn dat de sociale partners ter zake het thema opnemen en het gesprek aangaan.

Qua preventie zijn er heel wat waardevolle initiatieven die allicht niet tot onmiddellijk resultaat leiden en dat kan frustreren. Dat het Vlaamse arbeidsmarktbeleid daarbij op de korrel wordt genomen, is niet correct. De aanpak van de Vlaamse Regering gaat uit van de loonkost die voor iedereen te hoog is, in Vlaanderen en België. Federaal probeert men dat te verhelpen via een algemene loonkostenverlaging en op Vlaams niveau door een doelgroepenvermindering. De participatie van allochtonen moet kwalitatief worden benaderd, met veel meer begeleidende maatregelen waarvoor de sociale partners dan hun verantwoordelijkheid nemen. Inzake het kwalitatieve luik van het Vlaams Banenplan verwachtte men einde maart 2015 al voorstellen van de sociale partners, maar die bleven uit. In het kwalitatieve luik wil de heer Hofkens degelijk kwalitatieve en gerichte initiatieven zien ten aanzien van kwetsbare groepen.

De heer Gryp verwees naar de 60 percentregel bij de dienstenchequebedrijven. Die sector scoort bijzonder goed op het vlak van integratie en participatie van allochtonen. De dienstenchequesector stigmatiseren, gaat derhalve niet op. Heeft de 60 percentregel een impact gehad? Het lid meent dat de allicht goedbedoelde maatregel een oncontroleerbare miskleun was.

De sprekers hadden het uitvoerig over de praktijktesten. Hoe zien ze die concreet? Begrijpt het lid het goed dat sociale inspectiediensten mysterycalls of andere technieken algemeen zouden kunnen toepassen in het kader van hun controleopdracht? Gaat het dan van dienstencheques en uitzendarbeid over vacatures en sollicitaties tot alle mogelijke vormen van communicatie waarbij de werkgever kan discrimineren? Hoe zien de sprekers dat in een concrete werkgever-werknemersrelatie? Gaan sociale inspecteurs zich ter plaatse aanbieden als sollicitant?

Gelet op de driehoeksverhouding in een dienstenchequebedrijf vraagt het lid zich af hoe de vakbonden een situatie denken aan te pakken waarbij een bedrijf alle regels heeft gevolgd, een degelijk beleid heeft uitgewerkt met interne richtlijnen van non-discriminatie en die instructies ook duidelijk communiceert aan de consulenten. Welk gevolg zal worden gegeven aan de praktijktest wanneer blijkt dat één van de consulenten aan een potentiële klant een niet-allochtone hulp toezegt maar daarbij wel vermeldt dat het eigenlijk niet kan en niet mag? Wordt die dan om dwingende redenen ontslagen?

Werkgevers moeten zich organiseren en zich opstellen tegen discriminatie. De praktijktest viseert evenwel niet de goed georganiseerde werkgever. De controle op het beleid van een dienstenchequebedrijf kan al gebeuren door de sociale inspectie, stelt het lid. Praktijktesten zijn daarvoor niet nodig.

Bart Van Malderen hoopt dat de heer Hofkens ook bereid is stil te staan bij het werk dat de diversiteitsconsulenten in de voorbije jaren hebben geleverd. Ook in de Commissie Diversiteit van de SERV is ernstig werk geleverd. Die heeft aanbevelingen geformuleerd waarmee minister Muyters dan weer niets lijkt te hebben gedaan.

Wachten op een mentaliteitswijziging op het terrein, zonder ingrepen vanwege het parlement, vindt het lid geen zinnige aanpak. Er zijn zeker goede voorbeelden en spontane initiatieven. Maar een parlement moet als wetgever, en in het licht van

het voortschrijdend inzicht, uiteindelijk wel zijn betrokkenheid erkennen en stappen vooruit zetten. Er is een sluitstuk nodig en dat was de aanleiding voor het voorstel van decreet houdende praktijktesten (*Parl.St*. Vl.Parl. 2014-15, nr. 303/1).

Ook de vakbonden ervaren de vermindering van de doelgroepmaatregelen als een verschraling. De heer Van Malderen waarschuwt voor de effecten van het elimineren van laaggeschoolden als doelgroep. Scholing is ongelijk verdeeld. Relatief meer allochtonen behalen geen diploma secundair onderwijs. Het effect van de maatregel zal volgens het lid dan ook voelbaar worden in de ondersteuning. Maar ook hooggeschoolde allochtonen worden gediscrimineerd. Er is derhalve meer nodig. De zittende regering neemt echter veel maatregelen die het moeilijker maken: de afschaffing van de 60 percentmaatregel, het verwateren van loopbaan- en diversiteitsplannen, de cumul van SINE met het dienstenchequestelsel die op het spel staat enzovoort.

Er wordt in het kader van preventie gepleit voor het werken met sectorfoto's om na te gaan in hoeverre loopbaan- en diversiteitsplannen werken en de resultaten meetbaar zijn. De sectorfoto's zouden via de sectorconvenants verplicht moeten worden. Er is sprake van streefcijfers. Is daarvoor een decreetswijziging nodig? Zo ja, dan is de sp.a-fractie bereid daarin mee te stappen. Indien dat niet het geval is, dan wil de fractie zeker proberen de minister te 'activeren' om er werk van te maken.

Wat de praktijktesten betreft, wordt een drietrapsbenadering voorgesteld, met strikte en methodologische voorwaarden. Zijn die terug te vinden in het ingediende voorstel van decreet? Onder punt 9 van toelichting zijn alvast een reeks voorwaarden opgesomd.

Het Interfederaal Gelijkekansencentrum stelde ook al vast dat de zelfregulering door Federgon eigenlijk bijna exclusief peilt naar mogelijke discriminatie op basis van huidskleur. De rapporten zijn niet in te kijken, bekritiseert het lid. Via Twitter kreeg de heer Van Malderen een mail te zien van een man die bij een dienstenchequebedrijf solliciteerde. Er werd aan de sollicitant expliciet gemeld dat de klanten van het bedrijf niet open staan voor een mannelijke huishoudhulp. Het zou dan ook moeilijk worden voor het bedrijf om voor de betrokkene een planning op te maken, zo werd gemeld, en het minimum aantal uren is vastgelegd op dertien. Voorts wensen ze de man succes bij zijn verdere zoektocht naar werk. Het ging om een allochtone man, die duidelijk op een muur botst. De praktijk van discriminatie gaat dus verder dan louter de huidskleur. De man overwoog klacht in te dienen. Heel wat mensen zijn zich niet bewust van dit soort van processen. Zien de vakbonden de praktijktesten als een middel om garanties te bieden voor een ruimere doelgroep? Als praktijktesten goed worden georganiseerd, leiden ze volgens het lid tot een grotere pakkans en minder inbreuken.

Imade Annouri herinnert de heer Hofkens eraan dat de problematiek van discriminatie niet nieuw is. De verantwoordelijkheid doorschuiven, brengt niemand een stap verder. Voor de jongeren die ermee te maken krijgen, gaat het niet langer om wie de schuldige is, maar wel om wie oplossingen aanbrengt. Zij zullen zich misschien later afvragen waar de heer Hofkens zat toen kon worden ingegrepen. Het doel moet zijn om resultaten te halen. De weg en manier om die te bereiken, kunnen verschillen.

Mentaliteitswijzigingen zijn nodig, ze moeten inderdaad tijd krijgen om van onderuit te groeien. Maar wie de wet overtreedt, moet een sanctie krijgen. Het moet in elk geval ook voor de heer Annouri een en-enverhaal zijn.

Het lid waardeert de inzet en gedrevenheid van de sprekers en is het ermee eens dat er ook moet worden ingezet op de voedingsbodem van discriminatie. Die ligt op diverse vlakken: onderwijs, welzijn enzovoort.

Inzake preventie zijn extra inspanningen nodig vanuit het beleid. Allochtone werknemers zijn voor de Vlaamse Regering geen aparte doelgroep meer. De aandacht voor die kwetsbare groep dreigt daardoor te verminderen.

Er wordt gewag gemaakt van communicatie met stakeholders en met klanten, om ervoor te zorgen dat ze niet ingaan op vragen met discriminerende inslag of dat ze zelf geen dergelijke vragen stellen. Hoe gaat dat in zijn werk?

Hoe denkt men de good practices te extrapoleren en ze als hefbomen te gebruiken? Zijn de sectorfoto's afgeleid van iets wat al eerder is gedaan in het buitenland? Waar komt het idee vandaan? Zijn daarvan dan goede praktijken te vinden?

Voor inspecties op Vlaams niveau lijken de vakbonden voornamelijk de burgerrechtelijke kaart te willen trekken. Klopt die interpretatie? Waarom is dat het geval?

Hoe staan de sprekers tegenover de meldingsplicht vanuit bedrijven zelf? Is dat een werkbaar spoor?

Vanuit hun expertise houden de werknemersorganisaties mee een pleidooi voor de praktijktesten, zij het niet als alleenzaligmakende oplossing. Zelfregulering en sensibilisering zijn nodig maar volstaan niet op zich, besluit het lid. De praktijktesten bieden een gedegen aanvulling.

Emmily Talpe is het ermee eens dat boven alles een mentaliteitswijziging nodig is. Discriminatie overstijgt immers de arbeidsmarkt en het probleem zit niet louter bij de werkgevers. De verhalen over een grotere pakkans en volharding in de boosheid vindt ze nogal bevooroordeeld klinken. Hoe voorkomt men dat de praktijktesten uitmonden in een heksenjacht? Is een gestructureerde aanpak niet verkiesbaar boven het uitpikken van individuele gevallen waar het fout loopt? Waar ligt de grens als zich een twijfelgeval voordoet?

Heel wat bedrijven leveren al inspanningen. De traagheid waarmee sommige veranderingen op gang komen, lijkt het lid inherent aan de complexiteit van het probleem. Ook in die zin is ruimte en tijd nodig, vindt ze. Mentaliteitswijzigingen gebeuren niet in een vingerknip. De werkgevers stellen zelf over andere middelen te beschikken dan praktijktesten om een antidiscriminatiebeleid te voeren. Zijn de vakbonden bereid verdere gesprekken aan te knopen met het oog op meer gestructureerd en geïntegreerd werken? Dit betekent ingrijpen aan de basis in plaats van repressief optreden. Of zien ze het repressieve pad en de praktijktesten als enig soelaas?

De sectoren die vaak worden geviseerd – de dienstenchequesector en de interimarbeid – werken juist met veel allochtonen. Wat met de andere sectoren? Besteden die voldoende aandacht aan het probleem, gezien er met minder allochtonen werken?

Tot slot vraagt mevrouw Talpe wat de vakbonden doen met de middelen die zij ontvangen voor het voeren van een diversiteitsbeleid? Voorzien zij zelf in een bijsturing om de discriminatie op de arbeidsmarkt extra aan te pakken?

Miranda Van Eetvelde wil weten hoe de vakbonden denken over het feit dat de praktijktesten, de mysterycalls, onder meer volgens Raad van State en het Grondwettelijk Hof niet zomaar kunnen worden uitgevoerd door een administra-

tieve toezichthouder. Wordt het bigbrothergehalte niet heel groot met dergelijke testen?

Hoe staan de vakbonden tegenover het opnieuw invoeren van de proefperiode? Die werkwijze biedt werkgevers de mogelijkheid om alle kandidaat-werknemers, zonder onderscheid, een kans te geven. Nu krijgen beginnende werknemers veelal een tijdelijk contract.

Wat quota betreft, meent het lid dat een werknemer die moet horen dat hij werd aangeworven op basis van het quotum voor zijn 'doelgroep' – allochtoon, 50-plusser of gehandicapt – nog meer gestigmatiseerd wordt. Is het niet beter te spreken van streefcijfers in de strijd tegen discriminatie?

2.2. Antwoorden

Helga Coppen wil niet vervallen in een politieke discussie en stelt dat de vakbonden juist hebben willen meegeven dat het om een en-enverhaal moet gaan. De diversiteitsconsulenten hebben verduidelijkt wat zij al op de werkvloer hebben geprobeerd te realiseren. De heer Gryp heeft aangehaald wat men in het sociaal overleg inbrengt, onder meer over de doelgroepenkorting.

De toegelichte voorstellen waren meer gericht op het Vlaams Parlement, maar moeten in het grote geheel worden gekaderd. De vakbonden gaan er derhalve niet van uit dat de praktijktesten alleenzaligmakend zijn, maar wel dat ze in het plaatje passen.

Interprofessioneel ijveren de vakbonden in de Commissie Diversiteit van de SERV al jaren voor heel wat thema's inzake kansengroepen. Mevrouw Coppen somt een aantal resultaten op: het actieplan inzake allochtonen, een actielijst rond personen met een handicap, adviezen inzake diversiteitsplannen en over het ABAD, een actieplan over hooggeschoolde allochtonen en hun problemen enzovoort. De vakbonden moeten telkens weer vaststellen dat ondanks hun inspanningen om interprofessioneel tot een gemeenschappelijk en gedragen advies te komen, alles bij de regering in dovemansoren lijkt te vallen. De vakbonden doen wat ze kunnen, maar ze staan altijd open voor verbetering.

Met de nood aan een mentaliteitswijziging kan mevrouw Coppen alleen maar instemmen. Die beweging is ook ingezet, meent ze. Inzake een aantal thema's en activiteiten die worden opgezet, verwachten de vakbonden dat er op een dubbel spoor wordt gewerkt.

Met het voorstel inzake de praktijktesten willen de vakbonden dat op wetenschappelijke wijze in kaart wordt gebracht wat er in de sectoren gebeurt. Het concept kan op federaal niveau ook naar de cao's worden vertaald, maar op Vlaams niveau moet het een stuk wetenschappelijke begeleiding bieden voor de betrokken sectoren. Ze kunnen duidelijk maken wat zich in de sector voordoet en moeten samen gezien worden met onder meer de diversiteitscijfers. De praktijktesten kunnen in het kader van een totaalbeeld van de sector een wetenschappelijke kijk bieden op relevante informatie over het al dan niet voorkomen van discriminatie. Dat is voor de vakbonden het vertrekpunt en de meerwaarde van praktijktesten. Wat er daarna mee gebeurt, valt nog te bespreken. Mevrouw Coppen begrijpt dat men die opdracht liever bij de sectoren zelf legt, maar de vakbonden zien het graag enigszins gestroomlijnd en wetenschappelijk onderbouwd. Er is volgens hen ook een rol voor de overheid en de sociale inspectie weggelegd.

Wat betreft de consulent die toch zwicht voor de discriminerende vraag van een klant, willen ook de vakbonden geen onverwijld ontslag. De verantwoordelijkheid mag niet individueel worden gelegd. De praktijktesten kunnen evenwel aan het

licht brengen of in een kantoor voldoende maatregelen zijn genomen en aangeven dat er bijvoorbeeld interne opleiding nodig is of een meldpunt.

Christ Vanneste laat aan de heer Hofkens nog weten dat de vakbonden toen cao nr. 38 voorlag en de mogelijkheid bestond om een antidiscriminatieclausule toe te voegen aan het arbeidsreglement, conform hun opdracht daarover vorming hebben gegeven aan hun afgevaardigden en brochures hebben verspreid. De verantwoordelijkheid inzake discriminatie op de werkvloer nemen de vakbonden graag op. Maar het probleem kan ook liggen bij de werkgever of de klant.

Het thema is niet eenvoudig over te brengen bij de leden, maar de vakbonden gaan er volop voor. Er is dus op toegezien dat het punt wel degelijk overal is aangekaart en verankerd in het arbeidsreglement. Het vergt evenwel tijd, omdat dan pas het echte werk begint: er moet uitgemaakt worden wat het precies betekent voor elk bedrijf. De vakbonden waren en zijn dus wel degelijk met het thema bezig, verzekert de spreker. Hij zet die stelling kracht bij met een concreet actievoorbeeld: de vakbonden doen de ronde van bedrijven met materiaal voor afgevaardigden in verband met interculturele samenwerking op de werkvloer.

Dienstenchequebedrijven stellen veel allochtonen te werk. In bepaalde bedrijven gebeurt er al heel wat in die zin, ook in andere branches zoals de voedingssector. Dat neemt niet weg dat er zich problemen kunnen voordoen of dat klanten discriminerend gedrag kunnen vertonen. In de voedingssector is het niet zozeer de klant die een probleem stelt, maar doet discriminatie zich voor op de werkvloer. Het is zaak dat niemand discriminatie tolereert en dat de verantwoordelijkheid door iedereen mee wordt opgenomen. Vakbond, werkgever en overheid moeten reageren.

Stijn Gryp antwoordt dat zijn vaststellingen over het algemene arbeidsmarktbeleid van de Vlaamse Regering voortvloeien uit bezorgdheid. Al die standpunten worden ook ingebracht in het reguliere overleg, bij de SERV en op andere fora. Dergelijk overleg vergt tijd. De heer Hofkens stelde dat iedereen zou weten dat de loonkost in België te hoog is. Maar in de maatregelen van de Vlaamse Regering in het kader van het doelgroepenbeleid worden bepaalde groepen niet meer meegenomen, zoals de langdurig werklozen. Gezien hun positie op de arbeidsmarkt is dat wel nodig. Tegelijk moeten er ook kwalitatieve maatregelen zijn, zoals met de tijdelijke werkervaring wordt beoogd. Dat er niets overblijft voor mensen van andere origine, verbaast niet.

Wat kan een doelgroepenkorting voor mensen van allochtone afkomst dan veranderen aan een mentaliteit? Het kan een positieve ervaring bieden bij aanwerving en zo een duwtje in de rug geven. Daar mag volgens de spreker een kleine financiële stimulans tegenover kunnen staan. Pas als allochtone werknemers op de werkvloer aanwezig zijn, kunnen vooroordelen worden overwonnen.

De indruk mag niet zijn dat de dienstenchequesector wordt geviseerd, want de vakbonden zijn er blij mee. De heer Gryp waarschuwt er enkel voor dat de drie doelstellingen van de sector – het wit maken van zwartwerk, kansen voor laaggeschoolden en een betere combinatie van arbeid en gezin – niet uit het oog mogen worden verloren. De instroom van laaggeschoolden liep minder vlot na een tijd. De 60 percentregel was qua operationalisering niet de beste optie, maar de filosofie erachter was prima. Die wordt niet volwaardig vervangen door alternatieve maatregelen, hoewel dit deel uitmaakte van de beleidsnota en het regeerakkoord.

Of er voor de sectorfoto's en de streefcijfers met een decreetswijziging kan worden gewerkt, wil de spreker onderzoeken. Er zijn voorbeelden van sectorfoto's in voorgaande sectorconvenants. Een eerste aanzet is er ook in de Herkomstmonitor, specifiek voor mensen van buitenlandse origine, die recent is voorgesteld door

het Departement WSE. De voorbeelden moeten uiteraard naar alle kansengroepen worden uitgebreid.

Van quota is het ACV geen voorstander. Ze hebben het liever over 'slimme streefcijfers'. Dat impliceert een aanpassing aan sector en regio, omdat er geen onmogelijke eisen kunnen worden gesteld aan ondernemingen, die in bepaalde streken misschien een veel kleiner arbeidsaanbod vinden.

Helga Coppen geeft nog mee dat de vakbonden zich in bepaalde aspecten van het voorstel van decreet kunnen vinden. Bij wijze van compromis lijkt het spreekster mogelijk om qua uitvoering de sectorale sociale partners erbij te betrekken. Ze doelt dan niet op de sectoren vanuit de werkgeversfederaties.

Wat de juridische vragen betreft, kijken de vakbonden uit naar het advies van Eubelius. Ze hopen te vernemen dat er mogelijkheden zijn voor de praktijktesten.

Op de opmerking over de proefperiode kan mevrouw Coppen in deze context niet ingaan.

Met betrekking tot streefcijfers stelt de spreekster dat er niet altijd een stigmatiserend effect is. Zo zijn ook vrouwelijke parlementsleden door slimme streefcijfers verkozen, wat niet betekent dat ze zich gestigmatiseerd moeten voelen.

Christ Vanneste vermeldt nog dat alle concrete acties die werden gepresenteerd ook afkomstig zijn uit echte diversiteitsplannen. Voor de dienstenchequebedrijven was er een initiatief met nieuwsbrieven voor zowel personeel als gebruikers, waarin continu de aandacht wordt gericht op andere culturen en allochtoon schoonmaakpersoneel. Hij gelooft ook rotsvast dat het een troef is en een label voor het bedrijf kan zijn. Dat komt ook terug in hun advertenties en vacatures. In de woonzorgsector is er een ander voorbeeld: een bedrijf met een specifiek beleid voor gebruikers en een specifiek beleid ten aanzien van familie, die een invloed op de gebruiker uitoefent.

Kan men aan de slag met de good practices? In West-Vlaanderen leert de ervaring dat het goed werkt. Met het netwerk van projectontwikkelaars, diversiteitsconsulenten van de drie vakbonden en de Jobkanaalconsulenten probeert met op het terrein zaken uit. Er worden studiedagen voor oudere werklozen georganiseerd, beurzen, lerende netwerken, ook voor andere doelgroepen. Er gebeurt echter zeer weinig voor mensen van andere origine. Daar is nog groeiruimte. Maar die uitdaging kan worden aangegaan.

Er was voorheen in de regio binnen de SERR de mogelijkheid om jaarlijks vast te leggen waarop men wilde inzetten inzake loopbaan/diversiteitsplannen: een sector, de kmo's, een thema enzovoort. Een thema kan de allochtone groep zijn. Er wordt dan niet met een verplicht cijfer gewerkt, maar met streefcijfers, zodat er meer aandacht naartoe gaat. Hoe dat evolueert met de uitrol van de Zesde Staatshervorming, weet de spreker niet. Maar er zijn zeker mogelijkheden.

Wat doen de vakbonden voor de loopbaan/diversiteitsplannen? Voor wat zijn regio betreft, kan de heer Vanneste stellen dat een eerste analyse uitwees dat ze zelf niet zo goed bezig waren en niet zo 'gekleurd' waren. De vakbond kan bovendien niet van werkgevers verwachten dat ze actie ondernemen als ze zelf niets doen. Eenmaal men zelf stappen zet, heeft men ook recht van spreken, want de ervaring is er. In 2005 heeft ABVV zelf als werkgever een diversiteitsplan opgezet, niet-gesubsidieerd maar ondersteund door een projectontwikkelaar. Een actie daarin betrof de aanwerving van een persoon met een beperking, om ervaring op te doen inzake de effecten op de werkvloer, bijvoorbeeld inzake toegankelijkheid. Er is ook iemand met een hoofddoek aangeworven om het loket te bedienen. Zo kon

men vaststellen welke opmerkingen daarop binnenliepen en wat men daarmee kon doen. Beiden zijn nog altijd in dienst en er is intussen een groeidiversiteitsplan afgerond, onder meer inzake werkbaarheid en stress. Een eindrapport is in afwerking. Gelijkaardige evoluties zijn er ook bij de andere vakbonden te vinden.

Jan Hofkens laakt de uitspraak dat men had verwacht dat op Vlaams niveau de allochtonen niet zouden worden opgenomen in het doelgroepenbeleid.

In het voorstel van de drietrapsraket ziet het lid positieve punten. Cijfers verzamelen en meten is altijd zinvol. Meer cijfermatig werk inzake de allochtone bevolking en participatie is nodig, beaamt hij.

Op sectorniveau worden er algemeen methodologisch onderbouwde en correcte steekproeven gehouden, ook nu al. Dat in die context mysterycalls gebeuren, kan best, stelt de heer Hofkens. Hij ziet zelfs mogelijkheden om dat concept objectiever te maken. Tegelijk moet worden erkend dat niet elke sector hetzelfde probleem kent. Een algemene maatregel die alle sectoren op dezelfde manier benadert, lijkt hem dan weer niet nuttig. De heer Hofkens pleit voor focus op sectoren waar zich problemen voordoen.

Het lid verschilt wel fundamenteel van mening over de vraag of sociale inspecteurs de bevoegdheid moeten krijgen om via mysterycalls op de arbeidsmarkt vaststellingen te doen. Van de vakbonden hoort hij dat ze niet willen dat het personeelslid dat ingaat op een discriminerende vraag wordt ontslagen en dat het de bedoeling moet zijn via de praktijktesten bewustwording te genereren en eventueel beleid ter zake. De testen zijn derhalve niet gericht op sanctionering, maar wel op sensibilisering. Kan dat niet op een andere manier?

De sociale inspecteurs vragen steevast een aantal documenten op, waaronder als eerste het arbeidsreglement. Het diversiteitsbeleid zit weinig ingebakken in de cao's, vandaar de vraag of het niet de opdracht moet zijn om tijdens het sociaal overleg een kader te creëren en zo een tool voor controle in handen van de sociale inspectie te geven. Met de praktijktest hanteren de vakbonden volgens de heer Hofkens het verkeerde middel voor de juiste doelstelling. Hoe denken ze bijvoorbeeld een sanctie op te leggen?

Bart Van Malderen meent dat over participatie ruim voldoende cijfermateriaal voorhanden is. Voor de incidentie van discriminatie en het verloop ervan ligt dat anders. Is het dat niet wat nodig is?

Moet de overheid meten of doet de sector dat, blijft de vraag. Kan sectoraal transparantie, methodologie en objectiviteit worden gegarandeerd, zodat eenieder weet dat er niet wordt gediscrimineerd en dat, indien dat wel het geval is, er een gerede pakkans bestaat?

Qua sanctie meteen ontslag om dwingende redenen van de betrokken consulent als voorbeeld geven, vindt het lid enigszins banaliserend. Een sanctie wordt afhankelijk gemaakt van diverse feitelijke factoren zoals onder meer beslissingsbevoegdheid. Er zijn ook administratieve sancties voorzien in diverse decreten. In alle mogelijke sectoren en voor diverse maatschappelijke problemen wordt een tweesporenbeleid gevolgd van sensibilisering en sanctionering. Het lid meent dat dat ook mogelijk moet zijn voor discriminatie.

Wat betreft de cao's, vraagt het lid zich af of men op Vlaams niveau algemeen bindend verklaarde niet-interprofessionele cao's kan afsluiten, zodat er wettelijke afdwingbaarheid is.

Imade Annouri ziet evenmin heil in een beleid dat louter stoelt op sanctionering. Een heksenjacht doet zich volgens hem alleen voor als er geen overleg en sensibilisering is. De praktijktesten kunnen soelaas bieden door objectieve cijfers aan te reiken over waar zich discriminatie voordoet. Het is een aanzet tot overleg en, waar nodig, kan dan bij veelvuldige overtreders sanctie volgen.

Is er voor de non-discriminatieclausule in het arbeidsreglement ook een opvolgingsmechanisme? Zijn er standaardtrajecten om te zorgen dat op een goed spoor wordt gewerkt?

De heer Annouri begrijpt uit de opmerkingen van de heer Hofkens vooral dat er behoefte is aan een duidelijk wettelijk kader voor praktijktesten. Er is nog heel wat vaagheid. De vraag is dan of het bestaande wettelijk kader wordt ingevuld en aangepast, zodat men met de praktijktesten aan de slag kan en resultaat kan boeken. Of wil men zich verschuilen achter de vigerende regelgeving om niets te doen en te hopen op beterschap?

Helga Coppen is tevreden dat de heer Hofkens het op bepaalde punten eens is met de visie van de vakbonden. De bedoeling is om inzake de praktijktesten met een methodologisch eenvormig kader te werken, dat dan kan worden aangepast per sector.

Naast de dienstenchequesector en de uitzendsector zijn er nog heel wat andere sectoren en die stellen vaak heel weinig mensen van allochtone origine tewerk. Een sectorfoto geeft dan een duidelijk beeld en kan aanwijzingen leveren van discriminatie. Dat men begint bij de twee vermelde sectoren is prima, maar het mag uitgebreider.

Het personeelslid dat ingaat op een discriminerende vraag moet in de tweede stap van de procedure wel degelijk een sociale inspecteur over de vloer krijgen, stelt mevrouw Coppen. In eerste instantie moet een wetenschappelijke praktijktest uitwijzen waar er een probleem is. Daarmee kunnen de sectoren dan zelf aan de slag. De sociale inspectie moet dan binnen het wettelijke kader ook zelf de mogelijkheid krijgen om tot onderzoek over te gaan. Voor de vakbonden moet in eerste instantie het bedrijf zelf uitmaken hoe het daarmee omgaat. Dat is hun verantwoordelijkheid. De vakbonden willen een graduele aanpak en zeker niet meteen zware sancties zoals intrekking van de erkenning. Zelfs een lichte sanctie kan al sensibiliserend werken.

Vlaamse cao's kunnen vooralsnog niet algemeen bindend verklaard worden. Er moet dan gewerkt worden via federale overeenkomsten of via het instrument van het sectorconvenant.

Christ Vanneste merkt nog op dat de non-discriminatieclausule in het arbeidsreglement vanuit het federale niveau is gekomen. De diversiteitsconsulenten worden inzake het EAD-beleid vanuit de gewesten aangestuurd. Dat maakt ook het grote verschil uit tussen de diversiteitswerking in Vlaanderen en in Wallonië. Daar vertrekt men vooral vanuit de juridische invalshoek en zijn de diversiteitsconsulenten juristen. Vlaanderen opteerde ervoor om vooral breed en vanuit preventie te werken. Dat genereerde wel problemen. Er is vorming gegeven over antidiscriminatie en hoe dat in het arbeidsreglement kon passen, maar het gaat om meer dan een loutere toevoeging aan dat reglement. Op de verdere opvolging heeft men weinig vat.

Bedrijfsmatig geeft dat een heel divers beeld. Sommige bedrijven namen het op in het reglement en daar stopte het dan, andere hebben er een duidelijk beleid rond ontwikkeld. In een aantal bedrijven is er een strikte opvolging en geldt absolute nultolerantie. De vakbonden zijn misschien mee schuldig aan het opvolgings-

probleem omdat ze de neiging hebben een probleem dat zich voordoet op de werkvloer gewoon op te lossen. Er zijn weinig meldingen van discriminatie door vakbonden, maar dat betekent niet dat er geen feiten zijn. Met het oog op monitoring moeten incidenten, ook diegene die al zijn opgelost, worden gemeld. Daar wordt binnen de vakbonden aan gewerkt.

Kan men meer doen? Zeker, stelt de spreker. Er moet geregeld een bilan worden opgemaakt dat dan ook onder de aandacht wordt gebracht, besluit hij.

IV. Hoorzitting met deskundigen

1. Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving KU Leuven

1.1. Inleidende uiteenzetting

Steven Groenez, Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving KU Leuven, licht een onderzoek toe waarbij met gedragstesten, discriminerend gedrag bij de eerste selectie van sollicitanten werd gedetecteerd. Voor meer details verwijst de spreker naar volgende rapporten: Capéau B., Eeman L., Groenez S. en Lamberts M. (2012), Wie heeft voorrang: Jonge Turken of prille grijsaards? Een experimenteel onderzoek naar discriminatie op basis van persoonskenmerken bij de eerste selectie van sollicitanten. Onderzoek in het kader van de diversiteitsbarometer Werk-CGKR en Lamberts M. en Eeman L. (2012), Gatekeepers op de arbeidsmarkt. Onderzoek in het kader van de diversiteitsbarometer Werk-CGKR.

Opzet van het onderzoek

Het doel van het onderzoek is discriminatie empirisch vast te stellen. De onderzoekers zien discriminatie als een kenmerk van het gedrag van diegene die discrimineert. Ze hebben een methode ontwikkeld om dit gedragskenmerk vast te stellen. Dit uitgangspunt is fundamenteel anders dan het meten van discriminatie vanuit het standpunt van diegene die gediscrimineerd wordt, laat staan van de gevolgen van die discriminatie voor die personen. Het onderzoek heeft dus een experimenteel opzet met gedragstesten. Discriminatie wordt gedefinieerd als het verschil in behandeling van evenwaardige kandidaten wegens persoonskenmerken van de kandidaten.

In tegenstelling tot andere onderzoeken met gedragstesten, zoeken de onderzoekers naar een methode om discriminatie in verschillende dimensies, geslacht, leeftijd, nationale herkomst en bepaalde fysieke gesteldheden, simultaan vast te stellen en de omvang te vergelijken. Het HIVA probeert gedragstesten geaggregeerd uit te zetten op de arbeidsmarkt en niet segmentspecifiek. Het voorwerp van het onderzoek is vast te stellen of bepaalde types kandidaten op de arbeidsmarkt discriminatie ondervinden met name: houdt de selectieverantwoordelijke die de cv's beoordeelt, bij de selectie van de sollicitanten rekening met geslacht, leeftijd, nationale herkomst of bepaalde fysieke kenmerken. Dat gebeurt voor de gehele Belgische arbeidsmarkt, en niet slechts één segment, de selectieverantwoordelijken worden als groep beoordeeld. Geaggregeerde gedragstesten hebben het kenmerk dat discriminatie in de ene richting in een bepaald segment discriminatie in een andere richting in een ander segment kunnen opheffen. Als vrouwen in de haven van Antwerpen gediscrimineerd worden, maar in andere arbeidssegmenten op basis van hun geslacht bevoordeeld worden, kan dat elkaar in de testresultaten opheffen. De geaggregeerde tests hebben immers tot doel het geaggregeerde gedrag van de selectieverantwoordelijken vast te stellen voor de arbeidsmarkt als geheel.

Het onderzoek maakt gebruik van correspondentietests, het zogenaamde experimentele opzet. Het multidimensionaal opzet houdt in dat naar elke vacature

twee sollicitatiebrieven met cv werden verstuurd. Eén van beide sollicitanten is steeds een 35-jarige man van Belgische afkomst, het zogenaamde referentietype. De andere sollicitant heeft dezelfde relevante kenmerken voor de job, maar verschilt ten opzichte van het referentietype op minimum één en maximaal drie van de volgende kenmerken: geslacht, leeftijd (23, 47 en 53), nationale herkomst (Congolees, Italiaans, Marokkaans of Turks) of een specifieke fysieke gesteldheid (een niet nader gespecifieerde fysieke beperking of zwangerschap). Alle kenmerken van de sollicitatiebrieven blijven gelijk, behalve de persoonskenmerken. In totaal zijn er 57 types buiten het referentietype. Dat verschilt grondig met andere tests die doorgaans dichotome categorieën onderzoeken zoals mannen/vrouwen of Belgen/niet-Belgen. Dit opzet test verschillende multiple discriminatiegronden uit.

De onderzoekers sturen op 854 vacatures twee sollicitatiebrieven: een met cv voor het referentietype en een voor een toevallig gekozen type uit de 57 mogelijkheden. De vacatures zijn geselecteerd met het oog op een gelijkmatige spreiding over de drie gewesten, over vier economische sectoren en vier beroepsstatuten. Volgende vacatures kwamen niet in aanmerking: enkel informeel bekendgemaakte vacatures, betrekkingen via een interimkantoor, tijdelijke functies, studentenjobs, hogere kaderfuncties (waarvoor het moeilijk is een cv te faken), vacatures waarvoor niet per mail of post kon worden gesolliciteerd, vacatures met extra vereisten (zoals in aanmerking komen voor tewerkstellingsmaatregelen) en meerdere vacatures bij dezelfde werkgever.

De cv's zijn afgestemd op de vereisten van de vacature. Alle kandidaten hebben een vlekkeloze schoolloopbaan, zijn op het moment van sollicitatie aan het werk en hebben hun loopbaan gestart direct na de opleiding. Die kenmerken spelen in het voordeel van sollicitanten en zijn zo gekozen dat de vaststelling van discriminatie niet kan worden toegewezen aan bepaalde zwakkere profielen van kandidaten. Resterende, onvermijdelijke verschillen zoals lay-out, woonplaats enzovoort werden gerandomiseerd.

Resultaten

De gemiddelde uitnodigingskans voor alle kandidaten bedraagt 22,48 percent. Dat percentage is 27,05 percent bij het referentietype en slechts 17,92 percent bij de andere types. Die zuivere selectiekansen bieden op zich geen indicatie van discriminatie ten gevolge van de verschillende discriminatiegronden. De onderzoekers willen dat echter wel statistisch in kaart brengen, wat verschilt van een unidimensionele vergelijking van de groepen. Met een unidimensionele vergelijking kan wel bepaald worden hoeveel kleiner de kans is dat bepaalde nationaliteiten geselecteerd worden, maar mogelijks is dat toe te schrijven aan andere kenmerken die simultaan in het cv zijn opgenomen, zoals geslacht en leeftijd. Om die factoren te elimineren, zijn er regressietechnieken nodig.

Van de 1708 sollicitanten worden er 384 of 22 percent uitgenodigd voor een volgende selectiefase. Voor 178 vacatures is er een verschillende behandeling tussen beide kandidaten. In 10,4 percent van de gevallen heeft de referentiekandidaat dus een discriminatievoordeel. In 79,2 percent van de gevallen is er geen verschil in behandeling: in 103 gevallen worden beide kandidaten uitgenodigd en voor 573 vacatures wordt geen van beide kandidaten uitgenodigd. Om na te gaan of de verschillende persoonskenmerken bijdragen tot de kans op discriminatievoordeel, -nadeel of gelijke behandeling, wordt gebruik gemaakt van multivariabele technieken, zijnde de regressieanalyse.

De resultaten daarvan geven aan dat Belgen van Italiaanse en Congolese herkomst het vaakst een discriminatienadeel ondervinden ten opzichte van de Belgische referentiekandidaat, met name in bijna 9 percent van de gevallen (respectievelijk 8,96 en 8,85 percent). Daarna komen de 53- en 47-jarigen. Discriminatie naar leeftijd

blijkt dus een van de belangrijkste gronden. Vervolgens komen de sollicitanten van Marokkaanse herkomst met de Marokkaanse nationaliteit en met de Belgische nationaliteit. En dan is er in dalende volgorde van discriminatie ongelijke behandeling vastgesteld van zwangere vrouwen, Turken met de Belgische nationaliteit, Belgen met een fysieke beperking, vrouwen en ten slotte ondervinden de jongeren een klein nadeel ten opzichte van de 35-jarigen. Als op de resultaten de betrouwbaarheidsintervallen toegepast worden, is statistisch de discriminatie zeker voor Italiaanse en Congolese Belgen en voor de 53- en 47-jarigen. Voor de andere groepen is er een kleine kans dat het verschil aan statistische toevalsfouten ligt.

Conclusies

De heer Groenez concludeert dat de studie heeft nagegaan of er op de Belgische arbeidsmarkt geaggregeerd sprake is van discriminerend gedrag bij de selectieverantwoordelijken naar geslacht, leeftijd, nationale herkomst en bepaalde fysieke kenmerken van sollicitanten. Daarbij worden correspondentietests gebruikt, dus cv's, en wordt discriminatie gedefinieerd als het verschil in behandeling van evenwaardige kandidaten wegens persoonskenmerken. De onderzoekers opteren voor cv's omdat het bij contacttests (sollicitatiegesprekken) moeilijk is twee kandidaten op alle kenmerken behalve de onderzochte discriminatiefactoren gelijk te schakelen, waardoor het minder eenduidig vast te stellen is waarom er ongelijke behandeling is.

De onderzoekers stellen evidentie vast dat er discriminatie bij een eerste selectie voorkomt op de Belgische arbeidsmarkt als een geheel. Het onderzoeksopzet kijkt echter enkel naar de eerste fase van de sollicitatieprocedure, niet naar de latere fasen, noch de feitelijke aanwervingsbeslissing.

Discriminatie treft volgens het onderzoek vooral personen met een bepaalde niet-Belgische herkomst, Italiaans, Congolees en Marokkaans, naast ouderen. Op geaggregeerd niveau is er geen evidentie voor discriminatie bij selectie op basis van geslacht. Dat neemt niet weg dat er een sterke segregatie naar geslacht voor bepaalde beroepsgroepen of voor bepaalde (sub)sectoren kan zijn. Het instrument is dus niet geschikt om segregatie te meten. Dat vergt sectorspecifieke gedrags- of correspondentietests.

1.2. Bespreking

1.2.1. Vragen van de leden

Jan Hofkens vindt het altijd goed dat gevoelens over gedragspatronen worden geobjectiveerd. Hij vraagt de onderzoeker vooreerst de percentages te duiden. Wijzen ze al dan niet op een aanzienlijke discriminatie? Hij vindt het alvast positief dat discriminatie op basis van geslacht of fysieke beperking niet speelt. Daarnaast informeert hij naar vergelijkbaar onderzoek in andere landen.

Emmily Talpe leidt uit de conclusies af dat discriminatie vooral in bepaalde sectoren speelt. Ook zij wil graag wat meer duiding. Haar algemene indruk is dat het niet zo slecht gesteld is met de discriminatie.

Voor *Imade Annouri* toont de presentatie het belang van objectieve cijfers aan. Dit onderzoek kan het verschil tussen de sectoren niet in kaart brengen, maar is daar ander onderzoek naar gevoerd of gepland? Is er onderzoek in het buitenland dat wel de sectorale verschillen meet? Is er nagegaan of er regionale verschillen zijn, bijvoorbeeld tussen de provincies en steden? Hoe passen deze resultaten in andere studies, bijvoorbeeld van het Minderhedenforum en universiteiten? De cijfers daarvan tonen schrijnendere situaties aan in bepaalde sectoren.

Bij *Bart Van Malderen* rijzen heel wat vragen als hij de eerste conclusie ziet, namelijk dat er evidentie is dat discriminatie bij een eerste selectie voorkomt op de Belgische arbeidsmarkt als een geheel. Het onderzoek lijkt slechts discriminatie in de beginfase aan te tonen, namelijk in de eerste selectie. Zijn er andere, misschien subtielere, vormen van discriminatie verderop in de selectieprocedure? Andere onderzoeken gingen discriminatie op basis van familienaam na en toonden aan dat Belgische namen vaker aangeklikt werd dan namen die wezen op een andere afkomst. Als Jan Jansen dan bij een eerste gesprek een donkere jongeman met een Afrikaans voorkomen bleek te zijn, was hij plots ook minder gegeerd. De eerste selectie is de sokkel. Die is weliswaar voor wie afvalt niet meer te corrigeren nadien.

Dit onderzoek gebruikte een vorm van praktijktesten, op basis waarvan de onderzoekers een uitspraak doen over het geheel van de arbeidsmarkt. Bepaalde bedrijven als dienstenchequebedrijven en interimkantoren zijn mogelijks sensibeler voor discriminatie dan andere sectoren. Dat zou te maken kunnen hebben met de relatie cliënt-werkgever-werknemer. De werknemer is mogelijks niet op de hoogte van de discriminerende vraag. Ook wordt de privacy ingeroepen om mensen van een bepaald type niet in de eigen woonst toe te laten. Gezien het grote aantal sollicitaties, informeert het lid of het toch niet mogelijk is de resultaten per sector op te splitsen. Misschien zijn sectoren die al langer de instroom van kansengroepen kennen, vlotter geneigd om die groepen in dienst te nemen.

Voorts wil de heer Van Malderen graag weten of de resultaten anders zijn naargelang de scholingsgraad. Wordt een hooggeschoolde Italiaan bijvoorbeeld evenzeer gediscrimineerd als een laaggeschoolde? Kortom, het lid zou graag wat meer reliëf zien in de interessante onderzoeksresultaten.

Imade Annouri vraagt of dergelijke tests per sector praktisch en financieel haalbaar zijn, maar ook of ze wetenschappelijk relevant zouden zijn.

1.2.2. Antwoorden

Miet Lamberts legt het zeer specifieke oogmerk van het onderzoek uit. Op een geaggregeerde manier, dus voor alle sectoren en het volledige grondgebied, werd nagegaan of er op het eerste moment van selectie verschillen in behandeling konden worden toegewezen aan persoonskenmerken. De meeste vragen van de parlementsleden over meer reliëf en meer detail kunnen de onderzoekers dus niet beantwoorden aangezien ze gebonden zijn aan de beperkingen van het onderzoek. In een ander onderzoek, bijvoorbeeld van Stijn Baert van de UGent, is nagegaan of personen van Turkse of Marokkaanse herkomst anders behandeld worden in sectoren met knelpuntvacatures. Onderzoek naar bepaalde sectoren of niches is dus zeker mogelijk.

Wat het onderzoek van HIVA uniek maakt, is dat gepoogd is alle parameters te controleren. Begin jaren negentig werden de resultaten van enkele onderzoeken – waarbij een paarsgewijze vergelijking gebeurde van kandidaten die zich effectief voor een sollicitatie aanmeldden – bekritiseerd omdat niet alle factoren gelijk waren: het gedrag, de kledij enzovoort. Bij dit onderzoek is ervoor gezorgd dat die factoren wel gelijk zijn, wat tegelijk beperkingen oplegt aan het onderzoek. Zo kunnen er enkel uitspraken worden gedaan over beperkte categorieën. In sommige sollicitatiebrieven werd melding gemaakt van een fysieke beperking, alsook dat die beperking het uitvoeren van de functie niet zou belemmeren, zonder verdere specificaties. Ten behoeve van het onderzoek, werd in de brief melding gemaakt van zwangerschap, terwijl dat doorgaans niet onmiddellijk vermeld wordt in een brief. Elke sollicitatie werd afgesloten, ofwel met een negatief antwoord van de werkgever, ofwel met een mailtje dat de sollicitant een andere uitdaging gevonden had. De werkgever had twee contactmogelijkheden: per mail of telefonisch. Als

een werkgever belde met de vraag om terug te bellen, werd hem, om het onderzoek niet te reveleren, onmiddellijk een mail gestuurd met de mededeling dat de sollicitant een andere uitdaging gevonden had. Als er na een bepaalde periode geen reactie kwam, werd dezelfde mail naar de werkgever gestuurd. Dat alles om te vermijden dat de fictieve kandidaten in een werfreserve eindigden. Dat beperkt natuurlijk de kansen, waardoor slechts 22 percent een uitnodiging voor een volgende selectiestap kreeg.

Voordeel is dat de resultaten in dat geforceerde onderzoeksdesign buiten kijf staan. Ten gevolge van de beperkingen klinken de resultaten niet zo spectaculair, maar zijn ze dus wel incontournabel. Voor de onderzoekers is het grote belang dat gehecht wordt aan leeftijd het meest verrassende resultaat.

Steven Groenez vult aan dat Stijn Baert van de UGent ook vaststelt dat werkgevers voor knelpuntvacatures iets minder kieskeurig zijn. Volgens de spreker speelt bij de dienstencheques een andere vorm van discriminatie, namelijk geïnitieerd door wensen van de cliënt en geen gedrag van de selectieverantwoordelijke. Om dergelijke vorm van discriminatie vast te stellen, zijn er andere methoden, zoals sequentiële onderzoeken waarbij een nieuwe kandidaat voor dezelfde vrije plaats zich meldt dadelijk nadat een andere kandidaat met bepaalde kenmerken is afgewezen. Die methoden kunnen gebruikt worden voor discriminatie vast te stellen op de huurmarkt, in de uitzendsector, in discotheken enzovoort, maar ook om te bepalen of dienstenchequebedrijven gehoor geven aan de vraag van cliënten om te discrimineren.

De resultaten mogen voor sommige groepen contra-intuïtief lijken, maar de spreker benadrukt dat het allemaal sterke kandidaten zijn: ze hebben een volledige schoolloopbaan in België afgerond en zijn aan het werk. Dat drijft de kans op uitnodiging op, zoals ook gewild door de onderzoekers, die weinig waren met sollicitanten die niet uitgenodigd worden. Methodologisch gezien leidt een hoge gemiddelde uitnodigingskans tot meer statistische kracht om al dan niet discriminatie vast te stellen.

In het rapport staan ook details die aantonen dat de resultaten robuust blijven als ze gecontroleerd worden voor de verschillende regio's, Vlaanderen, Brussel, Wallonië, voor de vier verschillende beroepsgroepen en de sectoren. De hypothese dat er mogelijks meer discriminerend gedrag is bij vacatures voor ongeschoolde arbeid is wel getoetst. Vooreerst bleek er een groter nadeel voor vrouwen, maar bij verdere controle bleek dat eerder te wijten aan het type job. Discriminatie van mannen is ook eerder te wijten aan een bepaalde segmentering dan aan discriminerend gedrag. Inzake nationale herkomst was er geen verschil tussen het discriminatienadeel bij ongeschoolde arbeid en andere. Kortom, volgens de onderzoekers zijn de verschillen in de resultaten niet toe te wijzen aan verschillen naar regio, beroep en sector.

Jan Hofkens begrijpt dat in de geforceerde setting de persoonskenmerken het enige verschil zijn tussen twee kandidaten. Hij vermoedt dat als andere factoren – zoals spreekwijze, taalvaardigheid, presentatie enzovoort – zouden meespelen, het percentage van discriminatie nog lager zou zijn. Is het percentage van het onderzoek, gezien de specifieke setting, niet het maximum mogelijke voor de globale arbeidsmarkt? Valt uit het onderzoek te concluderen dat het al bij al nogal meevalt met de racistische inslag van Belgische werkgevers, aangezien slechts 7 tot 8 percent discrimineert op basis van nationale herkomst?

Steven Groenez acht het idee plausibel dat het minder evident wordt om discriminatie vast te stellen als er meer factoren verschillen. Anderzijds zal onderzoek in segmenten van de arbeidsmarkt aantonen dat discriminatie daar sterker is dan wanneer ze geaggregeerd wordt gemeten. Volgens de spreker kan dat zelfs leiden

tot een explosie van de discriminatiegraad. In ieder geval zal de graad hoger zijn dan bij het loslaten van kenmerken waarvan niet helemaal vaststaat dat ze productief zijn in de ogen van de werkgever. Met productieve kenmerken bedoelt de spreker kenmerken waarop een werkgever terecht selecteert, bijvoorbeeld vlotheid van taalgebruik in contactfuncties met cliënteel. Systematisch mannen weigeren voor de job van poetshulp is discriminatie. Anderzijds scheppen de tests mogelijks een artificiële situatie omdat niet elke type sollicitant zich kandidaat stelt voor eender welke betrekking. Het kan zijn dat er maar heel weinig vrouwen zich aandienen om te werken in fysiek belastende jobs in de haven. Omgekeerd kan het zo zijn dat er zich heel weinig mannen aandienen in de schoonmaaksector. De reële graad van discriminatie hangt dus grotendeels af van de reële sollicitatievoorkeuren van de kandidaten zelf. Het opzet om elke methodologische kritiek uit te schakelen, schept een afstand tussen het onderzoek en de reële arbeidsmarkt waar heel wat segmentatie aan de gang is. Kortom, de spreker vermoedt veel grotere graden van discriminatie in arbeidsmarktsegmenten dan wat de onderzoekers hier vaststellen.

Jan Hofkens corrigeert dat sommige sectoren lager, andere hoger zullen scoren.

Steven Groenez acht dat mee afhankelijk van de sectorale discriminatiegronden. Sommigen selecteren feller op basis van geslacht of van herkomst dan anderen. Een algemeen gemiddelde voor de arbeidsmarkt is dus moeilijk. Voor de sollicitant is het van belang of hij gediscrimineerd wordt op de vacature van zijn voorkeur. Vanuit methodologisch oogpunt is dat in dit onderzoek losgelaten om de gangbare kritiek op gedragstest en statistisch onderzoek te ondervangen, meer bepaald dat andere productieve kenmerken de keuze van de werkgever bepalen.

Imade Annouri begrijpt daaruit dat de percentages niet mogen gelezen worden als gemiddelde van de Vlaamse arbeidsmarkt en er dus niet automatisch uit kan worden geconcludeerd dat de ene sector beter en de andere slechter dan dat gemiddelde zal scoren. De onderzoekers zien een reële afstand tussen de onderzoeksresultaten en de realiteit op de arbeidsmarkt.

Steven Groenez zegt dat gemiddeld 9 percent van de selectieverantwoordelijken bij een random vacature Italianen zal discrimineren. Dat kan hoger of lager liggen in bepaalde sectoren. De mate waarin personen met een Italiaanse afkomst discriminatie ondervinden, zal, door de segmentatie, heel wat hoger liggen. Dat is het grote verschil tussen de onderzoekspercentages en wat sollicitanten meemaken op de reële arbeidsmarkt.

Bart Van Malderen is tevreden met die verduidelijking. Hij informeert wat volgens de onderzoekers de overheid, en meer bepaald de wetgever, kan doen om het gedrag van de personeelsverantwoordelijken te meten.

Miet Lamberts acht het belangrijk dat het onderzoek niet bedoeld is om een bepaald bedrijf of sector te onderzoeken, maar algemeen vast te stellen of er op basis van persoonskenmerken in een schriftelijke sollicitatie wordt gediscrimineerd. Discriminatie in een bedrijf of sector aantonen is moeilijk, maar bepaalde onderzoekselementen zijn zeker bruikbaar om dergelijk gedrag te helpen vermijden. Zo is mysteryshopping, waarbij onderzoekers zich bijvoorbeeld voordoen als cliënten en dienstenchequebedrijven vragen om kandidaten met bepaalde kenmerken niet te sturen, een optie. Alleen al melden dat dergelijke tests gebeuren, zal allicht tot gevolg hebben dat de sector daar een beleid rond ontwikkelt, waardoor dergelijke discriminaties verminderen. Hoewel de spreker vooral een sensibiliserend effect ziet, kan uit tests wel worden gedistilleerd of er meer gerichtere controles van bedrijven of sectoren nodig zijn.

Steven Groenez stelt dat om de onderzoeksmethodologie gesegmenteerd toe te passen, het staal per sector en per bedrijf voldoende groot moet zijn. Dat zou met

een kanon op een mug schieten zijn. Daarbij zouden de selectieverantwoordelijken snel doorhebben dat er een onderzoek gaande is. Het onderzoeksdesign is ook te duur om individueel of bedrijfspecifiek gedrag te detecteren. Daarbij komt nog dat, om discriminerend gedrag vast te stellen, een bedrijf in een relevante periode voldoende vacatures moet openstellen. Voorts moeten er deskundige personen aangesteld worden om die nepsollicitaties op te stellen.

Voor de heer Groenez is het niet de ideale methode om discriminatie bij personen of bedrijven vast te stellen. Logischer en kostenefficiënter, goedkoper en sneller, zijn tests met volgtijdelijkheid. Tot slot wijst hij op het moeilijke onderscheid tussen het individuele gedrag van een persoon en het door het bedrijf gewenste gedrag van die persoon. Werknemers kunnen ook verschillen in de mate waarin ze gehoor geven aan vragen tot discriminerend gedrag. Kortom, het is moeilijk te bepalen of de persoon zelf de discriminatie besliste, of daartoe geïnstrueerd werd door het bedrijf. Het vergt dus bijkomend onderzoek om de verantwoordelijkheid te attribueren aan de persoon of aan de organisatie.

Bart Van Malderen concludeert dat dit type test niet geschikt is om het sensibiliserende effect van een verhoogde subjectieve pakkans te genereren. In het voorstel van decreet houdende praktijktesten wordt een kader gecreëerd om met praktijktests te werken. Zal dat kader wel de gewenste informatie opleveren en kan het voldoen aan wat de onderzoeker volgtijdelijkheid noemt? Niet het statistisch vaststellen van discriminatie, maar gewoon vaststellen dat er in de relatie cliënt-dienstverlener wel degelijk gedrag is dat schadelijk is voor een derde.

Jan Hofkens leidt uit de toelichting af dat de statistische evidentie van discriminatie van Marokkanen eerder zwak is. De studie toont voor het lid aan dat de discriminatie behalve van Italianen en Congolezen verwaarloosbaar is.

Steven Groenez corrigeert dat er bij het toepassen van statistische betrouwbaarheidsintervallen wordt geconcludeerd dat er vijf percent kans is dat de vastgestelde discriminatie op basis van de Marokkaanse nationaliteit er toch niet is of bij een nieuwe test niet zou worden vastgesteld. Wetenschappelijk betekent het gewoon dat als de studie honderd keer gebeurt, er vijfennegentig keer een verschil in behandeling vastgesteld wordt, vijf keer niet. Het is aan iedereen om zelf uit te maken of dat volstaat om de omvang van de discriminatie in twijfel te trekken. Als dit soort onderzoek in een dubbele schaal zou worden uitgezet, schuift dat betrouwbaarheidsinterval ongetwijfeld boven de nul. Als de steekproef zou worden verdubbeld en de omvang van de discriminatie is dezelfde, wordt die statistisch significant.

Jan Hofkens leest in de conclusies van de studie dat er "niet voldoende statistische evidentie is om de hypothese dat de discriminatie in die dimensie is, te kunnen bevestigen.".

Steven Groenez legt uit dat het gewoon wetenschappelijke strengheid is om te zeggen dat er niet voldoende statistische evidentie is als er ook maar een kleine kans bestaat dat het zich niet repliceert. Het is aan elk individu om uit te maken of die marge van twijfel voldoende groot is om de resultaten van het onderzoek terzijde te schuiven.

Jan Hofkens komt tot de conclusie dat discriminatie zeer moeilijk vast te stellen is, zelfs in de streng gecontroleerde geforceerde setting van dit onderzoek, laat staan in onderzoek waar toeval wel een grotere rol kan spelen.

Voor *Miet Lamberts* snijdt het mes aan twee kanten: er valt evenmin uit te sluiten dat er geen discriminatie is, of dat ze misschien zelfs groter is dan aangetoond.

Steven Groenez stelt dat men perfect met dit design bepaalde arbeidsmarktsegmenten kan onderzoeken die vermoedelijk een groter cijfer van discriminatie opleveren. De kans dat voor een willekeurige functie van een willekeurig scholingsniveau in een willekeurige regio, de selectieverantwoordelijke dat soort gedrag stellen, is zo groot als het onderzoek aantoont. Met de segmentering van de arbeidsmarkt wordt geen rekening gehouden. De kans op discriminatie vanuit het oogpunt van de sollicitant is veel groter. Om die conclusies te trekken, zou de steekproef per sector even groot moeten zijn, wat een dure zaak zou zijn. De spreker zou niet graag hebben dat de resultaten van dit onderzoek worden gebruikt om het probleem van discriminatie op de arbeidsmarkt te minimaliseren. Hij heeft de context van het onderzoek, de intuïtie van de onderzoekers over discriminatie vanuit het oogpunt van de sollicitanten en over de discriminatiegraad wanneer rekening zou worden gehouden met de arbeidsmarktsegmentatie, duidelijk geschetst en vraagt met aandrang rekening te houden met die beperkingen.

Jan Hofkens zegt dat niemand de lagere participatiegraad van allochtonen aan de arbeidsmarkt in twijfel trekt. Wat cruciaal is, is de betrouwbaarheid en bruikbaarheid van een onderzoeksmethode om discriminatie vast te stellen. Zijn conclusie is dat het zelfs in deze sterk gecontroleerde methodologische setting zeer moeilijk is om discriminatie vast te stellen, laat staan dat daar sancties of andere conclusies aan kunnen worden verbonden. Hij belooft de onderzoekers dat hun onderzoek niet gebruikt zal worden om te verklaren dat er geen discriminatie op de arbeidsmarkt is.

Bart Van Malderen zou graag bevestigd zien dat als het onderzoek op een dubbele schaal wordt gevoerd, er heel wat waarden boven het onomstotelijke zouden uitstijgen. Elke methode valt in twijfel te trekken, zeker voor iemand die ervan uitgaat dat discriminatie niet bestaat.

2. Eubelius en Faculteit Rechtsgeleerdheid KU Leuven

2.1. Inleidende uiteenzettingen

2.1.1. Eubelius

Bart Martel is verheugd dat het advies dat Eubelius begin april 2015 aan het Departement Werk en Sociale Economie heeft bezorgd de belangstelling van deze parlementscommissie wegdraagt. Eubelius werd over drie aspecten van het dienstenchequesysteem om advies gevraagd: de bevoegdheid van het Vlaamse Gewest om op te treden tegen discriminatie in de dienstenchequesector, de legaliteit van praktijktests en discriminatie door de gebruiker van het dienstenchequesysteem.

Alvorens daarop in te gaan, schetst de heer Martel de kenmerken van dit systeem.

De wet van 20 juli 2001 definieert de dienstencheque als een betaalmiddel, uitgegeven door een uitgiftebedrijf, waarmee de gebruiker met de financiële steun van de staat in de vorm van een consumptiesubsidie een prestatie van buurtwerken of -diensten kan vergoeden die door een erkende onderneming wordt geleverd. In essentie is het dus een subsidieregeling met drie partijen: de erkende dienstenchequeonderneming, de gebruiker en de werknemer. Essentieel is de aanname dat de relaties tussen de drie partijen juridisch verschillend zijn. Tussen de onderneming en de werknemer bestaat een arbeidsrechtelijke verhouding, die geregeld wordt in een bijzondere arbeidsovereenkomst. Tussen de onderneming en de gebruiker bestaat er een contractuele relatie. De relatie tussen de gebruiker en de werknemer is een buitencontractuele relatie, want tussen die partijen wordt er geen overeenkomst gesloten. Daarbij komt nog dat de werknemer niet onder het

gezag van de gebruiker staat. De diensten worden doorgaans ook geleverd in de private sfeer, meestal in de woning van de gebruiker.

Bevoegdheid van het Vlaamse Gewest

Wat de bevoegdheid betreft, herinnert Eubelius eraan dat zowel de gewesten als de federale overheid over bevoegdheden beschikken om een beleid inzake niet-discriminatie in het dienstenchequestelsel te voeren. Geen enkel niveau heeft als zodanig de bevoegdheid toegewezen gekregen om de grondrechten te bewaken. De bescherming van de grondrechten of het nemen van maatregelen om grondrechten te beschermen, hier de gelijkheid of de strijd tegen discriminatie, zijn integendeel accessoria van de materiele bevoegdheden van de overheden. Het komt er dus op aan eerst na te gaan in welk bevoegdheidsdomein een overheid normerend moet optreden. In dat bevoegdheidsdomein is die overheid verplicht de gelijkheid te bewaren of kan zij maatregelen nemen in de strijd tegen discriminatie.

Na de Zesde Staatshervorming, dus met ingang van 1 juli 2014, zijn de gewesten bevoegd voor het subsidiemechanisme dat het dienstenchequestelsel eigenlijk is. In de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen staat dat de gewesten (in beginsel exclusief) bevoegd zijn voor "het bevorderen van de buurtdiensten en -banen''. In de toelichting staat dat de gewesten ook bevoegd zijn voor het "aantrekkelijk maken" en "ondersteunen" van die diensten en banen "via een consumentensubsidie". Ze zijn echter niet bevoegd voor de eigenlijke organisatie van de buurtdiensten en -banen, of voor de arbeidsrechtelijke verhouding tussen de dienstenchequeonderneming en de werknemer. Dat is een bevoegdheid van de federale overheid.

Het zwaartepunt van de bevoegdheid inzake de strijd tegen discriminatie ligt dan ook bij het federale niveau. De relatie tussen de dienstenchequeonderneming en de werknemer is een arbeidsrechtelijke verhouding, dus federaal. Gewestelijk optreden tegen discriminatie kan wel, maar alleen als het kan worden vastgeknoopt aan een gewestelijke bevoegdheid, zijnde het subsidiemechanisme dat de dienstencheque is. Zo kan het Vlaamse Gewest erkenningsvoorwaarden opleggen aan de dienstenchequeonderneming. In de huidige erkenningsvoorwaarden staat trouwens al dat een onderneming zich ertoe moet verbinden geen prestaties te laten verrichten in een omgeving met onaanvaardbare risico's of gevaren voor de werknemers of in een omgeving waar de werknemers het slachtoffer zouden kunnen zijn van misbruiken of discriminatoire praktijken.

Ook het beschermen van de werknemer tegen discriminatie in zijn relatie met de gebruiker is een federale aangelegenheid omdat het gaat om de bescherming van de werknemers bij de uitvoering van hun job. Dat valt onder het arbeidsbeschermingsrecht, onderdeel van het arbeidsrecht, een federale bevoegdheid. De relatie gebruiker-dienstenchequeonderneming kan eveneens tot de federale bevoegdheid gerekend worden aangezien het gaat om diensten die niet alleen in het kader van het dienstenchequesysteem worden verleend, maar om diensten die in het economisch verkeer ook buiten het dienstenchequesysteem worden aangeboden en het Vlaamse Gewest niet bevoegd is geworden voor het organiseren van die diensten. Desondanks heeft ook het Vlaamse Gewest enkele mogelijkheden om de werknemer in zijn relatie met de gebruiker te beschermen, opnieuw via de voorwaarden voor het subsidiemechanisme dat de dienstencheque eigenlijk is. Eubelius denkt dan opnieuw aan de erkenningsvoorwaarden van de dienstenchequeonderneming of aan voorwaarden voor de gebruiker om zich te registeren voor het systeem.

Een kanttekening is dat het optreden van de gewestelijke overheid binnen het enkele kader van het dienstenchequesysteem minder evident is, omdat er in de rechtsverhouding tussen werknemer en gebruiker geen machtspositie is. Dat is

een essentieel element in de antidiscriminatiewetgeving, zowel op federaal niveau als bij de gemeenschappen en gewesten, waarop mevrouw Pertry dadelijk nog zal ingaan. Het Vlaamse Gewest is bevoegd om dat element uit te schakelen, maar het is de vraag of dat aangewezen is. Deze opmerking overstijgt het niveau van de opportuniteit. Als het Vlaamse niveau en de dienstencheques een andere discriminatiebegrip zou hanteren dan andere sectoren, verhoogt dat de complexiteit van de antidiscriminatiewetgeving, die nu al een lappendeken is. Een ander discriminatiebegrip voor gelijkaardige diensten, dus bijvoorbeeld poetsdiensten binnen en buiten het dienstenchequesysteem, is juridisch minder evident dan het lijkt.

Legaliteit van de praktijktests

Véronique Pertry, advocatenkantoor Eubelius, geeft toelichting bij het tweede luik van de studie. Daarin werd ingegaan op de legaliteit van de praktijktests. Het ging meer bepaald over de mysterycalls, de praktijktests die in het kader van de dienstenchequeproblematiek werden uitgevoerd door een private organisatie. De conclusie van deze studie was dat de praktijktest niet mag worden gezien als een wondermiddel om alle bewijsproblemen op te lossen. Het is wel een van de elementen die een vermoeden van het bestaan van discriminatie kan aantonen.

Het begrip praktijktest dekt in de rechtsleer uiteenlopende ladingen. De studie van Eubelius definieert een praktijktest als een reële situatie die kunstmatig gecreëerd wordt door een partij ten opzichte van een andere partij die onwetend is. Daarbij is het de bedoeling om na te gaan of er wordt gediscrimineerd op grond van een bepaald kenmerk. Als dit via de telefoon gebeurt, dan is het een mysterycall. Vandaag bestaat er daaromtrent geen regelgevend kader. In de antidiscriminatiewetten worden de praktijktests niet meer uitdrukkelijk vermeld. De Raad van State leidt daaruit af dat er geen wettelijk kader is en dat de geldigheid van die tests kan worden aangevochten. In de Antidiscriminatiewet van 25 februari 2003 waren er echter wel praktijktests voorzien. Ze dienden te gebeuren onder leiding van een deurwaarder en konden gebruikt worden om feiten aan te tonen die het bestaan van discriminatie doen vermoeden. Dit wordt in laatste instantie altijd beoordeeld door de rechter. In het kader van die wetgeving konden er in geen geval proactieve praktijktests gebeuren.

Na 2003 is de discussie over de praktijktests volop op gang gekomen. Bij de totstandkoming van de drie nieuwe antidiscriminatiewetten in 2007 was men tot de conclusie gekomen dat praktijktests nuttig kunnen zijn, maar dat ze niet noodzakelijk een geschikt middel zijn om complexere vormen van discriminatie aan te pakken. Uiteindelijk komt het begrip 'praktijktest' niet meer voor in de antidiscriminatiewetten.

Bij het gebruik maken van praktijktests dient men een onderscheid te maken tussen een burgerrechtelijke en een strafrechtelijke context. In de burgerrechtelijke context is er binnen de huidige antidiscriminatiewetten een verschuiving van de bewijslast. Een partij in de procedure zou een praktijktest kunnen uitvoeren. Het resultaat van een dergelijke praktijktest kan zijn dat een bepaald feit het bestaan van discriminatie doet vermoeden. Daarvoor is er een link met het slachtoffer vereist. Op zich toont de test geen discriminatie aan: men moet zich nog altijd de vraag stellen of er geen andere verklaring is voor het gedrag van de eventuele dader. In procedures kan het gebruik van dergelijke tests worden betwist op grond van uitlokking en deloyaal procesgedrag. Binnen het burgerlijk recht kan de partij die gebruik maakt van de test immers bepaalde zaken hebben gedaan die tot de discriminatie hebben geleid. Het doel van de betwisting van de praktijktest is uiteraard ervoor zorgen dat de rechter geen rekening houdt met de conclusies uit de praktijktest.

In een strafrechtelijke context is de bewijslast ten laste van het parket. Het vermoeden van onschuld van de verdachte is beschermd door internationale verdragen. Vertrekken vanuit een praktijktest om een vermoeden te creëren ten laste van de verdachte lijkt geen enkele strafrechtelijke toets, laat staan een bewijstoets, te kunnen doorstaan. De proactieve recherche die sinds enkele jaren bestaat, kent een restrictief wettelijk kader en heeft alleen betrekking op bepaalde wetgevingen die te maken hebben met ernstige vormen van criminaliteit. De huidige Antidiscriminatiewet valt daar dus niet onder. Er moet al een vermoeden bestaan vooraleer men een beroep kan doen op de techniek van de proactieve recherche. Er moet ook een expliciete goedkeuring zijn van het parket of het arbeidsauditoraat. Er is ook een expliciet verbod op provocatie. Provocatie bestaat wanneer een politieambtenaar, of een derde die handelt op verzoek van de politieambtenaar, in hoofde van de dader het voornemen om een misdrijf te plegen doet ontstaan of versterkt of, als de dader wou stoppen, het voornemen toch is bevestigd door de tussenkomst. Als een van deze elementen aanwezig is, vervalt het bewijs van het misdrijf. Ook de privacywetgeving speelt een rol. Het opnemen van een telefoongesprek is verboden door de telecommunicatiewetgeving, behalve wanneer alle deelnemers aan dat telefoongesprek daarmee akkoord gaan. Het wordt zelfs strafrechtelijk gesanctioneerd. Wie een betrapping op heterdaad via een telefoongesprek als wettelijk bewijsmiddel wil gebruiken in een strafprocedure, zal dus nog heel wat beperkingen moeten overwinnen.

Als de overheid een praktijktest wil organiseren binnen de discriminatiewetgeving, dan zal er eerst een wettelijk of reglementair kader nodig zijn waarin de nodige waarborgen worden ingebouwd. De overheid is door de Europese richtlijnen of door de federale wetgeving niet verplicht om praktijktests op te leggen of om een dergelijk kader te creëren. In de economische wetgeving zijn er wel enkele voorbeelden waar bepaalde ambtenaren de mogelijkheid hebben gekregen om praktijktests te doen.

Voor praktijktests door private actoren is er op dit ogenblik geen wettelijke of reglementaire basis nodig. Private actoren kunnen een dergelijke test organiseren, hetzij in het kader van een bepaalde (gerechtelijke) procedure, hetzij op een meer algemene basis. In de procedures dreigt men echter te botsen op argumenten als uitlokking of deloyaal procesgedrag. Eigenlijk zou men een praktijktest moeten laten uitgaan van een organisatie in een bepaalde sector waarbij diegenen die het voorwerp kunnen zijn van een dergelijke praktijktest de toestemming hebben gegeven dat zijzelf of hun personeel worden opgebeld en dat er aan hen bepaalde vragen worden gesteld. Dan zal het moeilijker worden om dergelijke praktijktests in een procedure opzij te schuiven. Als private actoren iets willen doen met die test, dan zullen ze ervoor moeten zorgen dat ze waarborgen geven van transparantie en betrouwbaarheid.

De cruciale vraag blijft toch wel wat men precies denkt te kunnen aantonen met een dergelijke praktijktest. Dat hangt af van de context. Men moet zich altijd afvragen of er geen andere redenen zijn die het antwoord kunnen verklaren. Uit de reactie aan de telefoon van een bediende van een dienstenchequebedrijf kan men geen conclusies trekken over het eventuele discriminatoir karakter van het personeelsbeleid van het bedrijf.

Discriminatie door de gebruiker

Wat als een gebruiker een dienstenchequeonderneming telefonisch vraagt om geen werknemer te sturen met een bepaald beschermd criterium, zoals in de praktijktests van het Minderhedenforum? Gaat het dan om moreel verwerpelijk gedrag of om een vorm van discriminatie die in strijd is met de wetgeving?

Gelet op deze context, laat de spreekster de strafrechtelijke bepalingen van de antidiscriminatiewetten buiten beschouwing omdat deze een zekere openbaarheid veronderstellen.

De gebruiker valt eigenlijk niet onder het discriminatieverbod in de discriminatiewetten. De gebruiker mag aan het dienstenchequebedrijf dus een discriminerende vraag stellen. Daarvoor verwijst mevrouw Pertry naar het arrest nr. 17/2009 van het Grondwettelijk Hof. Ondervraagd over de bestaanbaarheid van de discriminatiewetten, in het licht van artikel 10 en 11 van de Grondwet, zei het Hof dat de overheid niet mag discrimineren, want dat staat in de Grondwet. De burger die in een machtspositie staat en die daardoor in staat is om een ander te discrimineren, wordt eveneens gevat door de discriminatiewet. De aanbieder van diensten, die zich in een machtspositie bevindt ten opzichte van de afnemer van diensten, mag niet discrimineren. De afnemer valt niet onder die wetgeving, tenzij als beschermde persoon. Dat geldt ook voor het dienstenchequesysteem. Iemand die een huis verhuurt, valt als aanbieder van diensten onder de wetgeving. De huurder wordt beschermd door de wetgeving en kan op basis van een discriminerend criterium kiezen tussen twee woningen of appartementen. De werkgever zit in een machtspositie en wordt gevat door het discriminatieverbod, de werknemer niet.

De discriminatiegronden gelden ook niet voor louter persoonlijke aangelegenheden. Dit argument wordt ook gebruikt als diensten worden geleverd in een private woning. Het wordt expliciet vermeld in de parlementaire voorbereiding van de discriminatiewetten. In de wet zelf komt het echter niet terug. Diezelfde ideeën vindt men terug in de richtlijn. Er is ook een arrest van het Europees Hof van Justitie over een Engelse wet die stelde dat de discriminatierichtlijnen in het Verenigd Koninkrijk niet golden voor werkgevers met minder dan vijf werknemers. Het Verenigd Koninkrijk haalde daarbij het voorbeeld aan van een huishouden dat een nanny wilde aanwerven en dat daarvoor een vrouw verkoos. Het Hof stelde dat de wet een legitiem doel had. Ze maakte namelijk een afweging waarin elementen van privéleven zwaar doorwegen. Ze achtte echter ook een proportionaliteitstoets noodzakelijk. Door de discriminatierichtlijnen toe te passen op alle kleine ondernemingen, en niet alleen op de huishoudens, was men te ver gegaan, oordeelde het Hof.

Opdat er een discriminatie zou zijn door de gebruiker, moet er volgens de discriminatiewet ook een ongunstige behandeling zijn geweest. Dat is in het geval van dat telefoongesprek echter niet het geval, want er is nog geen enkel contact geweest met de werknemer van het dienstenchequebedrijf.

De spreekster besluit dat de gebruiker niet geviseerd is door de discriminatieverboden. Hij kan zich dus permitteren om aan de telefoon een discriminerende vraag te stellen aan de dienstenchequeonderneming zonder burgerlijk of strafrechtelijk te worden gesanctioneerd. Dat betekent echter nog niet dat hij op zijn vraag zal worden bediend.

De leverancier van diensten is ook de werkgever. Die zit in een machtspositie en moet daarom de discriminatiewetten naleven. Hij zou ook zijn erkenning als dienstenchequeonderneming kunnen kwijtspelen. Als het bedrijf een discriminerende vraag krijgt, kan het rekening houden met het gevraagde criterium. Het zal dan een toets moeten uitvoeren, hetzij een algemene rechtvaardigingstoets, hetzij een onderzoek of er wezenlijke of bepalende beroepsvereisten zijn, al naargelang het criterium. Het privéleven kan een legitiem doel zijn, in het kader van die vereisten. Wezenlijke en bepalende beroepsvereisten moeten echter strikt worden geïnterpreteerd. Men moet ook altijd een redelijkheidstoets toepassen, ook voor de algemene rechtvaardigingsgrond. Ook bij het legitieme doel van het privéleven moet men onderzoeken of de aangewende middelen wel passend en noodzakelijk zijn. Die toets moet geval per geval gebeuren. De leverancier van diensten geraakt

in de problemen als hij het privéleven van de cliënt als legitiem doel koppelt aan een eventuele personeelspolitiek.

Wat kan de dienstenchequeonderneming doen als reactie op een discriminerende vraag?

De onderneming kan beslissen om zeker niet discriminerend over te willen komen: omdat er een vrouw wordt gevraagd, stuurt ze een man. Zo eenvoudig is het echter niet, want die keuze impliceert dat het bedrijf heeft geselecteerd op het gendercriterium en dat het dus mogelijk discrimineert. Bovendien stelt het de werknemer te werk in een omgeving waar kan worden gevreesd voor incidenten. Dat kan leiden tot een probleem van welzijn op het werk, en ook dat is de verantwoordelijkheid van de werkgever.

Het dienstenchequebedrijf kan ook doen wat de cliënt vraagt. Dat hoeft dan weer niet automatisch te betekenen dat het bedrijf discrimineert: misschien zijn alle beschikbare werknemers vrouwen. Als het bedrijf evenwel stelselmatig ingaat op dergelijke vragen, zal het bedrijf in zijn aanwervingsbeleid misschien gaan selecteren op dergelijk criterium, wat dan wel weer op discriminatie kan wijzen.

Om geen enkel risico te lopen, zou het dienstenchequebedrijf als reactie op een dergelijke vraag eigenlijk niemand mogen sturen. Of het nu ingaat op de vraag van de klant of niet, beide situaties kunnen wijzen op een discriminatie. De dienstenchequeonderneming zit aldus geprangd tussen de klant en de werknemer, die niet gebonden zijn door de discriminatiewetgeving. Als de onderneming veel aandacht heeft voor gelijke behandeling, heeft ze misschien te weinig oog voor de privésfeer en andersom.

2.1.2. Jogchum Vrielink, Faculteit Rechtsgeleerdheid KU Leuven

Jogchum Vrielink, Universitair Centrum voor Discriminatie- en Diversiteitsrecht, Faculteit Rechtsgeleerdheid KU Leuven, stelt vast dat een bepaald scenario zich al vijftien jaar geregeld voordoet. Het begint met een onderzoek, vaak vanuit het middenveld, dat aantoont of suggereert dat discriminatie in een bepaalde sector wijdverbreid is. Vervolgens klinkt er vanuit verschillende hoeken een pleidooi voor het invoeren van praktijktests. De tegenstanders doen dat echter af als uitlokking, spionage of een heksenjacht. Nadien loopt de discussie vast tot een volgende ronde. Tot nu toe heeft dat tot weinig inhoudelijke analyse geleid, bijvoorbeeld over de juridische toedracht. Het is de verdienste van de huidige Vlaamse Regering dat ze dat heeft laten onderzoeken door Eubelius.

Aan de spreker werd gevraagd om dat advies te analyseren. Hij heeft daarvoor samengewerkt met Wannes Vandenbussche van het Instituut voor Verbintenissenrecht van de Faculteit Rechtsgeleerdheid van de KU Leuven, die gespecialiseerd is in bewijsrechtelijke kwesties. De spreker zelf is gespecialiseerd in het discriminatierecht.

Het besluit is dat het advies heel degelijk is. De commentaarpunten zijn eigenlijk slechts verdere nuanceringen op het reeds genuanceerde advies. Het zijn echter vrij belangrijke nuances. De heer Vrielink zal ingaan op drie aspecten die ook al aan bod gekomen zijn in de samenvatting.

'Geen wondermiddel'

Vooreerst is een centraal punt in het advies van Eubelius dat de praktijktesten geen wondermiddel zijn. Ze kunnen immers alleen een vermoeden van discriminatie wekken en geen vaststaand bewijs leveren. Men mag procesrechtelijke en bewijsrechtelijke aspecten echter niet verwarren met conceptuele aspecten. Proces- en

bewijsrechtelijk klopt die claim namelijk voor alle soorten van bewijs die men in discriminatierechtelijke procedures aanvoert. Een vermeend slachtoffer van discriminatie moet altijd eerst een vermoeden van discriminatie weten te vestigen. Dan verschuift de bewijslast en krijgt de verweerder de mogelijkheid om dat vermoeden te weerleggen of, als dat niet lukt, om het onderscheid te rechtvaardigen. Als hij daar niet in slaagt, dan wordt de discriminatie automatisch bewezen geacht en kan men besluiten dat de praktijktest een vaststaand bewijs heeft opgeleverd. Conceptueel kan een praktijktest dus vaststaand bewijs van discriminatie opleveren, net als andere bewijsmiddelen. Deels is dat echter een semantisch onderscheid.

Zijn praktijktesten daarmee alsnog een 'wondermiddel'? Zeker niet, maar ze worden wel vrijwel overal, in andere landen, belangrijk geacht. Uit rechtsvergelijkend perspectief blijkt dat praktijktesten zeer gangbaar zijn in andere landen, zeker in de landen die een voortrekkersrol spelen op het vlak van discriminatiebestrijding. Dat rechtsvergelijkende element ontbreekt in dit advies, maar die vraag werd allicht ook niet gesteld aan Eubelius. In de Verenigde Staten worden praktijktesten al sinds de jaren 1960 gebruikt door huisvestingsmaatschappijen. Vandaag worden ze onder andere gebruikt door het Openbaar Ministerie, om discriminatie in huisvesting, arbeid of taxi-industrie te bewijzen.

Pogingen om de geldigheid van de praktijktesten onderuit te halen worden bovendien steevast door de hoogste rechtscolleges verworpen. In de Verenigde Staten ging het om het Hooggerechtshof in 1982 en in Frankrijk om het Hof van Cassatie in 2002. In België heeft het Grondwettelijk Hof, dat toen nog het Arbitragehof heette, in 2004 eveneens geoordeeld dat er principieel niets mis is met praktijktesten.

Het advies stipt terecht aan dat rechtspraak en rechtsleer praktijktests soms als problematisch beschouwen, niet omwille van het gebruik op zich, maar omwille van de omstandigheden waarin praktijktests worden aangewend of omwille van een gebrekkige methodologie.

Het advies had echter ook uitdrukkelijker kunnen vermelden dat er nogal wat Belgische arresten zijn die juist getuigen van een vrij grote openheid ten aanzien van praktijktests. In discriminatierechtelijke context kan er onder meer verwezen worden naar een uitspraak van de Brusselse Rechtbank van Eerste Aanleg van 3 juni 2005. Dat ging om een huurkwestie waarbij werd gewerkt met een praktijktest in het kader van etnische discriminatie. De rechter aanvaardde dat die test een vermoeden van discriminatie op grond van etniciteit wekte. In een arrest van het Hof van Beroep van Gent van 30 november 2005 ging het voorts om discriminatie op grond van seksuele geaardheid, ook in een huurkwestie. De potentiële slachtoffers hadden toen zelfs de hulp van een deurwaarder ingeschakeld. De Rechtbank van Eerste Aanleg had in die zaak nog geoordeeld dat de praktijktest nog geen bewijs kon vormen omdat er nog geen uitvoeringsbesluit was voor de wet van 2003. Het Hof van Beroep oordeelde daarentegen dat het ontbreken van een koninklijk besluit geen beletsel was om praktijktesten in te zetten in het kader van een gewone bewijsvoering.

Zelfs in strafrechtelijke contexten zijn praktijktesten in België al als bewijs aanvaard. In zijn arrest van 11 maart 1988 aanvaardde het Hof van Beroep van Luik een soort van rollenspel als een afdoende bewijs voor discriminatie door een café-uitbater op basis van etnische afkomst. Concreet werd iemand die behoorde tot een etnische minderheid dienstverlening geweigerd in een bar. De volgende dag kwam die man terug met een vriend die er ook niet-Europees uitzag en die werd evenmin bediend; en met dat verhaal en die getuigenis is hij naar de politie gestapt.

Er zijn ook nogal wat uitspraken buiten de discriminatierechtelijke context. Een arrest van het Hof van Beroep van Bergen van 27 november 2013 heeft betrekking op de zaak van een kapster over de schending van een niet-concurrentiebeding. De kapster probeerde haar gelijk te halen door twee vrouwen naar haar voormalige werkneemster te laten bellen voor een afspraak. Het Hof overwoog dat er wel een zekere listigheid geweest was bij het verzamelen van de bewijzen, maar dat het niet ging om provocatie. Die vrouwen hadden namelijk niets anders gedaan dan wat een derde ook te goeder trouw had kunnen doen.

De draagwijdte van die uitspraken kan natuurlijk genuanceerd worden, maar deze arresten tonen wel aan dat sommige rechters nu al vrij gemakkelijk praktijktesten aanvaarden. Op basis van hun vrije bewijswaardering beslissen rechters hoeveel geloof ze kunnen hechten aan het resultaat van een praktijktest in een concreet geval. Dat betekent ook weer niet dat de bezorgdheid over praktijktesten volledig onterecht is: er zijn wel risico's aan verbonden en het advies stipt die terecht aan. Het belangrijkste risico is allicht dat de uitvoerders van de testen er zo op gebrand zijn om de discriminatie vast te stellen dat ze bewust of onbewust het testresultaat gaan sturen. Het komt echter aan de rechter toe om dat te beoordelen. Juridisch is dat geen reden om praktijktesten principieel af te wijzen. Vrijwel alle bewijsmiddelen kunnen immers worden misbruikt. Dat kan wel een reden zijn om te voorzien in een duidelijk kader, met voldoende waarborgen.

Nood aan decreetgeving

Is er daarvoor ook een decreet nodig? Voor praktijktesten door de overheid is er duidelijk een wettelijk kader nodig. Voor praktijktesten door burgers of door het middenveld is een juridisch kader strikt genomen niet noodzakelijk. Zowel het Vlaamse Gelijkekansendecreet als de federale antidiscriminatiewetgeving laten momenteel praktijktesten toe. De burgerrechtelijke bewijsvoering is immers grotendeels vrij. De opsomming van feiten die discriminatie kunnen doen vermoeden gaat ook breder dan alleen de praktijktesten. Praktijktesten kunnen gemakkelijk in dat rijtje worden ondergebracht. De opsomming is bovendien louter exemplarisch, zodat er nog ruimte is voor andere opties.

Niettemin geeft het advies terecht aan dat het nuttig kan zijn om waarborgen in te bouwen die de rechters kunnen helpen bij hun beslissingen over de bewijswaarde van concrete praktijktests. Op een meer pragmatisch en rechtspsychologisch vlak kan dat ook helpen om de terughoudendheid bij sommige rechters te doorbreken in het toelaten van praktijktests als bewijsmateriaal. Het reguleren van dergelijke private praktijktesten houdt tegelijk wel een aantal juridische risico's in. Het belangrijkste risico is dat een eventuele regeling te hoge eisen zou stellen. De Europese richtlijn legt immers de verschuiving van de bewijslast op in discriminatiezaken en in Europeesrechtelijke context mag men aan feiten die een vermoeden van discriminatie kunnen wekken geen al te hoge eisen stellen: elke regeling die de bewijslastverdeling te zeer of onnodig zou bemoeilijken, is strijdig met Europees recht. Hoe dan ook geldt ongeacht de getroffen regeling dat het bewijs in burgerrechtelijke kwesties vrij blijft. Rechters kunnen dus beslissen dat een praktijktest die niet voldoet aan een eventuele wettelijke regeling, toch bewijswaarde heeft.

Patstelling

Volgens het advies komt een dienstenchequebedrijf in een soort catch 22 terecht wanneer het geconfronteerd wordt met een discriminatoir verzoek. Als het bedrijf een werknemer stuurt die het ongewenste kenmerk niet heeft, dan discrimineert het omdat het rekening houdt met het verzoek van de gebruiker. Omgekeerd, als het bedrijf na een discriminatoire vraag een werknemer met het ongewenste kenmerk naar de gebruiker stuurt, dan discrimineert het nog steeds, omdat de selectie dan plaatsvindt op grond van het beschermde criterium. Bovendien, zegt

het advies, zou die aanpak op gespannen voet staan met de contractvrijheid van de gebruiker en de welzijnsverplichtingen van de dienstenchequeonderneming ten aanzien van de gestuurde werknemer. De enige mogelijkheid, die volledig 'discriminatieproof' is, zou zijn om niemand te sturen.

De heer Vrielink denkt dat die redenering niet noodzakelijk klopt. Men mag directe discriminatie niet alleen bekijken vanuit het resultaat. Er moet vooral worden gekeken naar de grondslag op basis waarvan iemand is geselecteerd en de procedure aan de hand waarvan men dat deed. Als de dienstenchequeonderneming gewoon de persoon stuurt die op dat ogenblik beschikbaar is, op basis van de gebruikelijke toewijzingsprocedure of op basis van loting, dan geeft ze geen gehoor aan de discriminatoire vraag en selecteert ze evenmin bewust op basis van een beschermd kenmerk. Het enige argument dat dan overblijft is dat van het welzijn van het personeel. Het is echter niet zeker dat dit werkelijk zal worden aangetast. Als er wel sprake is van een onvriendelijke behandeling, dan kan men een volgende keer nog altijd beslissen om niemand te sturen. Het dienstenchequebedrijf heeft dus meer mogelijkheden dan het advies suggereert.

2.2. Bespreking

2.2.1. Opmerkingen en vragen van de leden

Emmily Talpe vraagt wat er gebeurt als een dienstenchequebedrijf dat op de hoogte is van de voorkeur van zijn cliënt, vijf kandidaten stuurt waaronder allochtonen maar de cliënt kiest voor de niet-allochtone kandidaat. Is er in dat geval een juridisch probleem? Een ander aspect is wat er gebeurt als er wordt gezegd dat de kandidaat in kwestie niet aan de vereiste kwalificaties voldoet. Wat zijn daarvan de juridische consequenties?

Dreigt er geen aantasting van de contractvrijheid omdat een werkgever zich verplicht kan zien om iemand met een beschermd statuut aan te nemen?

Bart Van Malderen wil weten of de vermeende patstelling problematisch is. Het advies en de toelichting laten uitschijnen dat het niet gemakkelijk is om een dienstenchequebedrijf te hebben in een context dat wat men ook doet er een risico is om van discriminatie te worden beschuldigd. De oplossing ligt misschien wel in de speltheorie. Het is wellicht aangewezen dat er zekerheid is dat andere aanbieders niet ingaan op de vraag. Als er niet op de vraag wordt ingegaan, valt de vraag weg of stuurt de potentiële klant zijn vraag bij. De aanbieder krijgt dan de zekerheid dat hij geen marktaandeel verliest als hij niet ingaat op een vraag tot discriminatie. Hoe kan een dergelijke situatie worden gerealiseerd? Er zijn twee manieren om dit te benaderen: er kan worden gezocht naar een manier om het te realiseren, of er kunnen argumenten worden verzameld om het moeilijk te maken. Beide zijn goede onderzoeksmethodes.

De vraag om discriminatie door de gebruiker is niet de scoop van het voorstel van decreet dat is neergelegd. Het voorstel heeft niet de ambitie de gebruiker te viseren, net zo min als dat uitlokking zou worden gebruikt. De in het voorbeeld opgebouwde redenering zal een stuk moeilijker aan te houden zijn op het moment dat het criterium vrouw vervangen wordt door allochtoon.

De bevoegdheid van het Vlaamse Gewest om rond dienstencheques, inclusief de inspectie, reglementerend op te treden is door de wijziging van de bijzondere wet tot hervorming der instellingen een gewestelijke bevoegdheid geworden. Er is enkel een beperking inzake de voorwaarden opgenomen in hoofdstuk II, afdeling 2 van de wet van 20 juli 2001 die de dienstencheques installeert. Die afdeling gaat over het arbeidsrechtelijke. Ondanks de beperking in het advies kan er volgens de

heer Van Malderen minstens op twee punten regelgevend worden opgetreden. De bijzondere wet bevat een ruimere omschrijving dan die in het advies is gevolgd.

Er wordt onderscheid gemaakt tussen praktijktesten in een wetenschappelijke en juridische context. In welke mate is dit onderscheid relevant? Het advies maakt een onderscheid tussen testen in een proactieve context en een test die gebaseerd is op een concreet geval. Hoe is dit onderscheid te verantwoorden?

Jan Hofkens lijkt uit naar de repliek van Eubelius op de nuances die de heer Vrielink aanbracht.

Het lid wil focussen op de vraag of een sociale inspectiedienst praktijktesten, zoals door mevrouw Pertry gedefinieerd, kan doen. Zijn er bijzondere aandachtspunten voor een sociale inspectie of toezichthouder opdat zij al dan niet praktijktesten zouden kunnen uitvoeren?

De vraag over de internationale vergelijking heeft hij al aan andere sprekers in de hoorzitting gesteld. Zijn er EU-landen die al praktijktesten door inspectiediensten toelaten? De Amerikaanse context is zeer specifiek. Er is daar een andere antidiscriminatiewetgeving met andere uitgangspunten. Hij zou de vraag willen toespitsen op de Vlaamse context.

In verband met de attribueerbaarheid van discriminatie formuleert hij de hypothese van een werkgever die alles wil doen om discriminatie tegen te gaan, die een intern beleid en reglementen heeft, maar die een consulent tewerkstelt die in een concreet geval toch discrimineert, tegen de richtlijnen van zijn werkgever in. Als dit bij een praktijktest zou worden vastgesteld, hoe zit het dan met de attribueerbaarheid van dat feit? Kan dit aan de werkgever worden toegewezen? Is dit een element om de werkgever te sensibiliseren of om de werknemer te sanctioneren?

De heer Hofkens vindt dat in het advies de privacy meer aan bod had mogen komen. Als de sociale inspectie mysterycalls mag doen, hoe kijken de sprekers daar dan tegenaan vanuit het oogpunt van de privacy? Recent kregen de politiediensten op vraag van het ministerie van Binnenlandse Zaken de bevoegdheid om cybersurveillance te doen. Er is daarover een advies uitgebracht door de Privacycommissie. Daarin werden veel vragen gesteld over de privacy bij de werkwijze waarin politiediensten de bevoegdheid krijgen om als een fictief personage op te treden op het internet met de bedoeling te zien wat er gebeurt en wat er wordt gezegd in verband met mogelijke misdrijven die via het internet kunnen plaatsvinden. Als een inspectiedienst die bevoegdheid zou krijgen, rijst de vraag welk advies de Privacycommissie daarover zou uitbrengen. Het gaat om de verwachte privacy van de werkgever en de consulent die door een fictieve kandidaat worden gecontacteerd.

Imade Annouri vindt het jammer dat de opdracht aan Eubelius specifiek gericht was op de dienstenchequesector. De kwaliteit van dit dossier vraagt om een opvolging voor andere sectoren.

Vertrekt het onderzoek niet enkel vanuit het actuele juridisch kader? De conclusie wekt dan ook geen verwondering, meer bepaald dat het huidig kader ontoereikend is om praktijktesten uit te voeren. Er zijn te veel zaken onduidelijk in het huidige kader. Voor praktijktesten door de overheid is er nood aan een wettelijke of reglementaire basis waarin waarborgen kunnen worden ingebouwd. Zijn praktijktesten mogelijk in Vlaanderen en België als het parlement de wetgeving aanpast? De essentie is de politieke ideologie. Het is geen kwestie van wel of niet kunnen, maar van het te onderbouwen.

Het antwoord op deze ogenschijnlijk simplistische vragen is volgens de heer Annouri essentieel om het debat verder te kunnen voeren.

2.3. Antwoorden

Bart Martel verduidelijkt dat aan de gewesten in de Zesde Staatshervorming de bevoegdheid is toegewezen van "het bevorderen" van de buurtdiensten en -banen en niet de organisatie van de buurtdiensten en -banen op zich. Het element bevorderen is belangrijk om de gewestelijke bevoegdheid te omschrijven. Het sluit aan bij de voorbereidende werken van de bijzondere wet. De gewesten zijn bevoegd voor de ondersteuning (via een consumentensubsidie) van de organisatie van buurtdiensten en -banen. Dat is een aanwijzing dat die bevoegdheidsoverdracht afgelijnd is op het dienstenchequesysteem. Binnen de bevoegdheidsoverdracht kunnen de subsidievoorwaarden worden bijgestuurd. Er kan ook op het niveau van de erkenningen worden gewerkt, maar het blijft gekoppeld aan het systeem van een consumentensubsidie. Dat sluit aan bij wat het dienstenchequesysteem in de federale reglementering is. De arbeidsrechtelijke verhoudingen werden uitdrukkelijk uitgesloten, maar er zijn omschrijvingen van wat wel werd overgedragen.

De diensten die met dienstencheques kunnen worden betaald, worden niet alleen in het kader van het dienstenchequesysteem verleend. Het gaat om diensten die ook in het economisch verkeer buiten het dienstenchequesysteem in de handel zijn. Het reglementeren van de dienst zelf is niet overgedragen aan de gewesten. Dat gaat meer over een economisch-rechtelijke of handelsrechtelijke verhouding waarvoor de federale overheid bevoegd is.

Bart Van Malderen beaamt dat het sociaal recht en handelsrecht uiteraard niet zijn overgedragen. De memorie van toelichting bij de wijziging van de bijzondere wet stelt letterlijk dat de federale overheid niet langer bevoegd zal zijn voor de aangelegenheden die geregeld worden in de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en -banen en zijn uitvoeringsbesluiten met uitzondering van hoofdstuk II, afdeling 2. De bestaande regelgeving kan volledig worden opgeheven, aangevuld, gewijzigd of vervangen. Het lijkt hem om de volledige bevoegdheid te gaan.

Bart Martel denkt dat er eensgezindheid bestaat over het feit dat alles wat in de federale regelgeving over het dienstenchequesysteem vermeld stond, overgeheveld is. De vraag is welke aangelegenheden daarin werden geregeld. Dat lijken hoofdzakelijk de elementen te zijn die de voorwaarden bepalen waarin de overheid die diensten met dienstencheques kan ondersteunen. De afdeling wetgeving van de Raad van State zal hierover op basis van nieuwe initiatieven ongetwijfeld nieuwe inzichten verstrekken.

Bart Van Malderen meent dat dit tegemoet komt aan de opmerking van de heer Annouri dat er van het bestaande kader wordt vertrokken. Er kunnen altijd nieuwe initiatieven worden genomen. Vandaar dat hij voortdurend verwijst naar het voorstel van decreet van zijn fractie.

Bart Martel denkt dat er bevoegdheidsrechtelijk een onderscheid kan worden gemaakt tussen het systeem om de dienstencheques te reglementeren en het voorstel van decreet dat betrekking heeft op de praktijktesten. De discussie over de praktijktesten gaat over de mate waarin een overheid kan ingrijpen op het bewijsrecht in een bepaalde aangelegenheid. Dat is hier volgens hem mogelijk. De vraag is waarvoor het bewijs moet dienen. Als het wordt gekoppeld aan erkenningsvoorwaarden als dienstenchequeonderneming, aan de voorwaarden voor registratie als gebruiker of aan controle op de naleving van die voorwaarden, dan is dat niet uitgesloten. Er wordt dan telkens teruggekoppeld naar de inherente bevoegdheden van de gewesten en dat is dan het regelen van het subsidiemechanisme.

Er zijn daarnaast ook de impliciete bevoegdheden, op grond waarvan het gewest kan overgaan tot het uitoefenen van federale bevoegdheden. Die impliciete bevoegdheden blijven echter de uitzondering op de bevoegdheidsverdeling en leiden doorgaans tot discussie. Het beroep op de impliciete bevoegdheden wordt in het advies niet uitgesloten.

Véronique Pertry gaat in op de hypothese van een dienstenchequebedrijf dat een kandidaat afwijst met de drogreden dat die niet over de nodige de kwalificaties zou beschikken. Die kandidaat moet dan minstens een aantal feiten kunnen aanbrengen die het bestaan van een discriminatie doen vermoeden. Het zal aan het dienstenchequebedrijf zijn om het tegenbewijs te leveren dat het niet discrimineert, en dus niet met één van de verboden criteria of zonder de vereiste rechtvaardiging heeft gewerkt. Alles hangt af van de feiten die in een specifiek dossier naar voor komen. Dossiers die voor afgewezen kandidaten met succes werden afgehandeld, bevatten veelal een 'onzorgvuldigheid', zoals een e-mail of een consulent die bepaalde geschreven communicaties doet waaruit de discriminerende behandeling blijkt. Indien dat niet voorvalt, dan zal het in de praktijk voor de kandidaat niet zo evident zijn om het vermoeden van discriminatie te doen ontstaan. Dit gaat inderdaad over de huidige stand van de regelgeving.

Als een werkgever vijf kandidaten naar een klant stuurt waaruit die kan 'kiezen', dan rijst vooreerst de vraag of die handelswijze in overeenstemming is met de eerbied en achting die de werkgever aan zijn werknemers verschuldigd is. Als zou blijken dat dit mechanisme werd opgezet om discriminatoire praktijken vanuit de onderneming te camoufleren, dan is er een bijkomend probleem.

De discriminatiewetgeving leidt er momenteel niet toe dat een werkgever iemand met een beschermd statuut moet aanwerven. Zelfs niet als een rechter heeft geoordeeld dat er een discriminatie is gebeurd die tot niet-aanwerving heeft geleid. De sanctie is louter een schadevergoeding. Zelfs als een stakingsvordering met succes zou worden afgerond voor de voorzitter van de arbeidsrechtbank door het slachtoffer van een discriminatie, dan is de werkgever nog niet verplicht die persoon aan te werven.

De uiteenzetting van de heer Vrielink over de praktijktesten bevestigt dat dergelijke testen kunnen voor burgerlijke zaken. De kritiek die daarop kan worden gegeven, werd in de nota van Eubelius weergegeven. De heer Vrielink somde een aantal voorbeelden op uit de rechtspraak van praktijktesten die in andere domeinen gebeuren en niet het voorwerp van de studie uitmaakten. Eubelius heeft zich voor de studie gefocust op praktijktest via telefoongesprekken waarin iemand zich als klant voordoet. Het onderzoek werd niet opengetrokken naar alle andere mogelijkheden. Er werd meer theoretisch bekeken welke de kritieken zouden kunnen zijn.

Eubelius heeft nagegaan of de vaststellingen die het Minderhedenforum deed noodzakelijk tot discriminatie moeten doen besluiten. Of een dienstenchequebedrijf wel of niet iemand stuurt die voldoet aan de gewenste karakteristieken, kan in de twee gevallen of het gevolg zijn van discriminatie of niet het gevolg zijn van discriminatie. De vraag hoe een dienstenchequebedrijf zijn personeelsbeleid moet organiseren om niet discriminatoir te werken, behoorde niet tot de opdracht.

Sociale inspecteurs zijn op basis van Vlaamse en federale regelgeving als eerste stap verplicht zich bekend te maken. Onder zulke voorwaarden zal een praktijktest niet veel succes hebben. De regelgeving zou dan alvast op dat punt moeten worden aangepast. Zelfs als de wetgeving wordt aangepast, moet er worden nagedacht over hoe mysterycalls zich verhouden tot de opvoedende rol van de sociale inspectie. Die is in de regelgeving opgenomen. Andere opdracht is dat een inspectie controle en toezicht uitoefent en dat dit leidt tot een pro justitia die voor vervolging aan het arbeidsauditoraat wordt bezorgd, die dan over eventuele strafvervolging

beslist. Hoe worden praktijktesten in deze opdracht ingepast? Het is in het strafrecht niet evident om met mysterycalls aan bewijsvoering te doen. Dit punt moet in ieder geval grondig worden bekeken.

Er werd geen internationale vergelijking gemaakt. Dit behoorde niet tot de opdracht, maar het zou interessante informatie kunnen opleveren.

Het deel van de studie over de praktijktesten had geen betrekking op het voorstel van decreet houdende praktijktesten dat in het Vlaams Parlement is ingediend. Het vormt er ook geen kritiek of commentaar op. Eubelius heeft het voorstel pas later ontvangen en niet bestudeerd.

Inzake de toerekenbaarheid aan de werkgever van de discriminatie gedaan door een consulent-bediende, verwijst mevrouw Pertry naar de Adeccorechtsspraak. Het Hof van Beroep van Brussel stelde vast dat er discriminatie was, maar dat die niet werd gedragen door de werkgever. Een deel van de personeelsleden discrimineerden blijkbaar toch. Op grond van artikel 1384 van het Burgerlijk Wetboek gold de burgerlijke verantwoordelijkheid van de werkgever voor de schade veroorzaakt door zijn aangestelden.

Jogchum Vrielink antwoordt dat het leven van een dienstenchequebedrijf niet onmogelijk wordt door praktijktesten of antidiscriminatiewetgeving in het algemeen. Het verplicht een onderneming of een overheid er wel toe veel transparanter te worden over het beslissingsproces. Er moet altijd redelijk worden gerechtvaardigd.

Wat de bevoegdheidsvraag betreft, geeft hij aan dat bij complexe aangelegenheden inzake de bevoegdheden over grondrechten, de twee aanknopingspunten veelal verdedigbaar zijn. Een redenering, zoals in het advies, waarbij een maximalistische interpretatie wordt gegeven aan het arbeidsrechtelijke is verdedigbaar. Een gewest kan echter ook een gedurfder standpunt innemen. De uitsluiting van de arbeidsrechtelijke bevoegdheid kan maximalistisch of minimalistisch worden geïnterpreteerd.

Het onderscheid tussen proactieve testen en praktijktesten gebaseerd op een concreet geval, is juridisch een kunstmatig onderscheid. Het advies schuift naar aanleiding van een concreet geval de praktijktest als bewijsmiddel naar voor dat kadert in de wettelijke bewijslastverdeling. In geval van een proactieve praktijktest kan het alleen maar een illustratie zijn. Dat onderscheid lijkt juridisch niet noodzakelijk: in beide gevallen moet de mogelijke benadeelde feiten aannemelijk maken die een vermoeden van discriminatie kunnen wekken. Het is echter mogelijk dat het gemaakte onderscheid tussen de twee soorten praktijktesten hem niet volledig duidelijk is. De rechter blijft in ieder geval beschikken over een vrije bewijswaardering.

Véronique Pertry vertrok voor haar benadering van praktijktesten vanuit de vraag naar de bruikbaarheid ervan bij gerechtelijke procedures nadien. Er werd uitgegaan van individuele voorbeelden, zoals iemand die een dancing niet binnen mag. De vraag rijst of en in hoeverre men zich nuttig op een algemene studie met proactieve praktijktesten (zoals door de onderzoekers van het HIVA gepresenteerd) mag baseren wanneer men in een individueel geval wil aantonen dat men bijvoorbeeld als Italiaan wordt gediscrimineerd. Dergelijke praktijktesten zijn proactief, niet vast aan een bepaalde situatie verbonden en vallen buiten het wettelijk kader van de bewijslastverdeling. Kan op basis van een dergelijke studie iets worden aangetoond in een individueel geval? Dat lijkt onwaarschijnlijk.

Jogchum Vrielink denkt dat dit inderdaad moeilijk zal zijn, tenzij de gegevens betrekking hebben op de onderneming die in de zaak betrokken is. Dan kan er

sprake zijn van verschuiving van bewijslast op basis van statistische gegevens of feiten van algemene bekendheid.

De spreker acht het onderscheid tussen wetenschappelijke en juridische praktijktesten voorts relevant. Beide soorten testen hebben een ander oogmerk en gebruiken een andere methodologie.

Andere Europese landen die praktijktesten gebruiken zijn vermeld in een studie van professor Rorive van de ULB (I. Rorive, Providing discrimination cases. The role of situation testing, Stockholm/Brussels, Centre for Equal Rights/MPG, 2009). Het gaat vooral om praktijktesten in private aangelegenheden. De spreker is onvoldoende op de hoogte van de Europese context om hierop nu verder in te gaan. Het kan worden opgezocht.

Inzake de privacyproblematiek verwijst de heer Vrielink naar rechtspraak van het EVRM. Samengevat wordt daarin gesteld dat er geen gerechtvaardigde verwachtingen van privacy zijn wanneer er onwettig wordt gehandeld. Hij zal deze rechtspraak aan de commissie bezorgen.

Er zijn private praktijktesten mogelijk zonder wettelijk kader. Die worden nu al verricht. De overheid moet op basis van het wettigheidsbeginsel daarvoor een decretale of wettelijke grondslag krijgen.

V. Gedachtewisseling met Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport

1. Inleidende uiteenzetting

Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, stelt dat het thema van de bestrijding van discriminatie op de arbeidsmarkt intussen ook op de Vlaamse Regering is besproken. De minister zal dan ook het standpunt van de Vlaamse Regering vertolken. De hoorzittingen gaven een goed beeld van wat er maatschappelijk mogelijk is. In ieder geval is iedereen het erover eens dat discriminatie, onder welke vorm dan ook, verwerpelijk is en moet worden bestreden. Discriminatie is een complex probleem dat moet worden aangepakt op alle niveaus van de samenleving en in samenwerking met andere beleidsdomeinen zoals Welzijn, Onderwijs, Bestuurszaken, Inburgering en Integratie enzovoort. De minister zal de strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt voeren, maar ook de andere ministers aanmoedigen discriminatie op hun domein te bekampen.

Net als heel wat anderen verwijst de minister naar de algemene doelstelling van Pact 2020 dat de werkzaamheidsgraad tegen 2020 opgetrokken moet worden tot 76 percent. Dat kan maar als alle talenten de kans krijgen. Wie verder staat van de arbeidsmarkt moet steun krijgen. De minister zal vooral de competenties en talenten van de diverse groepen versterken. Omdat discriminatie verhindert dat alle talent kan worden ingezet op de arbeidsmarkt is het ook vanuit activeringsoogpunt onaanvaardbaar. Discriminatie op de arbeidsmarkt is niet beperkt tot afkomst of nationaliteit, maar gebeurt ook op basis van geslacht, leeftijd, handicap of andere gronden.

In de hoorzitting werd de positie van allochtonen op de arbeidsmarkt belicht. De etnische kloof op de arbeidsmarkt is groot en allochtonen kennen een lage werkzaamheidsgraad. De resultaten van de Herkomstmonitor bevestigen dat. Het aanhoudende maatschappelijk debat wekt echter het beeld dat de arbeidsmarktintegratie van de bevolking met een buitenlandse herkomst stokt. De werkelijkheid is gelukkig anders: cijfers en statistieken laten vooruitgang zien. De positieve ontwikkelingen en successen nemen niet weg dat er nog obstakels en uitdagingen zijn. De verklaring voor de etnische kloof op de arbeidsmarkt is zowel complex als

divers: scholingsgraad, taal, rigiditeit op de arbeidsmarkt, maar ook discriminatie speelt een rol.

Het is in dit opzicht belangrijk om te werken aan een gedeeld bewustzijn en om een maatschappelijk klimaat te creëren waarin discriminatie met kracht voorkomen en bestreden wordt op alle vlakken van de samenleving. De minister is het dan ook eens met zijn federale collega Kris Peeters dat er een omvattende aanpak moet komen met oplossingen op verschillende niveaus.

Tijdens de hoorzitting van 28 mei 2015 in deze commissie is er een uitgebreide toelichting geweest van het juridisch onderzoek van Eubelius. De bevoegdheden van de Vlaamse inspectie zijn beperkt. Ze kan enkel optreden op basis van het decreet van 30 april 2004 houdende sociaalrechtelijk toezicht. De inspecteurs van de afdeling Toezicht en Handhaving van het Departement Werk en Sociale Economie zijn, op basis van dit decreet, bevoegd voor toezicht op het decreet van 10 december 2010 betreffende de private arbeidsbemiddeling en op het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt. Die zijn van toepassing bij onder andere beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding, loopbaanbegeleiding en arbeidsbemiddeling.

Het is de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van de federale overheid die belast is met de handhaving van de federale antidiscriminatiewetten. Ook voor het toezicht op sociale wetten blijft de federale overheid bevoegd. Net daarom is samenwerking met het federale niveau zo belangrijk. Ook samenwerkingsakkoorden met andere partners, zoals het Interfederaal Gelijkekansencentrum, zullen opnieuw worden bekeken. Conform het Vlaamse regeerakkoord zal de minister blijven inzetten op de kansen van elk talent en de strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt op verschillende terreinen. Dit is een trapsgewijs beleid: van voorkomen van discriminatie, over preventie en sensibilisering, met als sluitstuk sanctionering in geval van inbreuken.

Dienstenchequestelsel

Omdat ze de aanleiding waren van de parlementaire debatten, begint de minister met de acties voor de dienstenchequebedrijven. In het kader van de Zesde Staatshervorming werd recent de bevoegdheid van enkele aspecten van het dienstenchequestelsel en de dienstenchequebedrijven overgedragen naar het Vlaamse, Waalse en Brusselse Hoofdstedelijke Gewest. Uit het onderzoek van het Minderhedenforum, bekendgemaakt op 22 februari 2015, blijkt dat twee op drie dienstenchequeondernemingen ingaat op een discriminerende vraag. Ook in de reportage van Volt die werd uitgezonden op 22 april 2015 werd een gelijkaardige vaststelling gedaan. Tegelijkertijd ligt het aandeel van werknemers met een buitenlandse herkomst in de dienstenchequesector ruim tweeënhalf maal hoger dan gemiddeld in Vlaanderen. Bijna vier op tien werknemers van dienstenchequeondernemingen is van buitenlandse herkomst. Die belangrijke vaststelling benadrukt nogmaals de complexiteit.

Het overleg met de dienstenchequesector is gestart. Op 11 maart 2015 en 3 april 2015 vonden twee overlegmomenten plaats met de sectorale werkgevers- en werknemersorganisaties, de VVSG, het Minderhedenforum, het Interfederaal Gelijkekansencentrum en het kabinet van de federale minister van Werk. Het doel van dit overleg is tot een actieplan tegen discriminatie van de dienstenchequesector met engagementen van alle partners te komen. Op korte termijn wordt dit actieplan gefinaliseerd. Acties die er allicht in zullen worden opgenomen, zijn onder meer:
– sensibilisering van de leden, onder andere via de invoering van antidiscriminatiecodes;
– vorming en preventie;

– facilitering van de naleving van de wetgeving en monitoring, onder meer door zelfregulering.

In het bestek voor de aanwijzing van de uitgiftemaatschappij voor de dienstencheques werd een volledig hoofdstuk over non-discriminatie ingeschreven. Daarnaast vermeldt het bestek ook dat de uitgiftemaatschappij jaarlijks in overleg met de administratieve entiteit bij de gebruikers en kandidaat-gebruikers een sensibilisering- en informatieactie over talent-, competentie- en antidiscriminatiebeleid moet voeren. Dit is nieuw in vergelijking met de federale bestekken.

De minister wil ook met de sector overleggen over een proportioneel sanctieinstrumentarium, naar analogie met de reglementering inzake private arbeidsbemiddeling. Een dergelijk instrumentarium bestaat niet in de federale wetgeving, met als gevolg dat er ook geen sancties worden opgelegd. Naast de erkenningsvoorwaarden denkt de minister aan strafrechtelijke en administratiefrechtelijke sancties. Ook die zullen decretaal worden vastgelegd.

De minister zal met de sectorale sociale partners afspraken maken over de evaluatie van de praktijktesten die passen in het kader van de zelfregulering en zelfcontrole. Indien ondanks dit systeem van zelfregulering en -controle toch herhaaldelijk en na een eventueel verbetertraject een duidelijke aanwijzing van discriminatie blijft bestaan bij een specifieke organisatie, worden afspraken gemaakt waarbij de sectorale sociale partners de resultaten inzake deze organisatie automatisch overmaken aan de afdeling Toezicht en Handhaving van het Departement WSE. De inspectie spreekt daarop met deze organisaties een verbetertraject af, waarbij ze binnen een bepaalde termijn moeten aantonen dat er maatregelen worden genomen om discriminatie te voorkomen. Indien dat onvoldoende blijkt en een strafrechtelijke procedure wordt opgestart, kunnen de resultaten van de zelfregulering als begin van bewijs worden ingezet. Na twee jaar zal de aanpak worden geëvalueerd. Dit systeem moet volgens de minister complementair zijn aan en afgestemd zijn op de federale maatregelen ter zake. Hij is het eens met de federale minister van Werk Kris Peeters dat zelfregulering een wezenlijk onderdeel van een antidiscriminatiebeleid moet blijven. Belangrijk is dat het gedragen wordt door de sociale partners.

Algemene maatregelen inzake preventie en sensibilisering van discriminatie

Naast maatregelen voor specifieke sectoren, wil de minister ook algemene maatregelen nemen ter preventie en sensibilisering van discriminatie. Naar analogie met de campagne 'De juiste stoel' (voor 50-plussers) wil hij in overleg met de sociale partners een informatiecampagne lanceren die slachtoffers en getuigen informeert over hun rechten en hen sensibiliseert om melding te maken bij de bevoegde instanties. Zo wil hij de bewustwording en kennis bij de bevolking over discriminatie vergroten. Ook in het beleid inzake evenredige arbeidsdeelname wil de minister een brede sensibiliseringsstrategie ontvouwen met de diverse belanghebbenden, met als doel vooroordelen doorbreken en positieve acties ontwikkelen. In de nieuwe generatie sectorconvenants 2016-2017 zal ook sterker op het thema non-discriminatie worden ingezet. Via deze convenants zal de minister ondernemingen stimuleren om sectorale gedragscodes inzake discriminatie op te stellen en die te concretiseren in sectorale afspraken (naar het voorbeeld van goede praktijken in de uitzendsector), om systemen van zelfregulering en zelfcontroles op te zetten, om non-discriminatieclausules in het arbeidsreglement in te voegen en om goede praktijken te ontsluiten.

Ook het ABAD zal in afstemming met de sociale partners worden herbekeken en geactualiseerd, onder andere in functie van de nieuw overgedragen bevoegdheden.

Sanctionerings- en handhavingsbeleid

In het kader van het algemene sanctionerings- en handhavingsbeleid is de minister met zijn diensten overeengekomen van de bestrijding van discriminatie een absolute prioriteit te maken. De afdeling Toezicht en Handhaving zal de antidiscriminatiecontroles verdubbelen. De minister heeft ook gevraagd om een quickscan te starten bij de dienstenchequeondernemingen.

Het meldpunt voor arbeidsgerelateerde discriminatie zal beter worden bekendgemaakt. Sociale partners kunnen, indien zij vaststellen dat er ondanks de zelfregulering een kennelijke aanwijzing van discriminatie blijft bestaan bij specifieke bedrijven, de resultaten van zelfregulering overmaken aan de afdeling Toezicht en Handhaving. Deze resultaten kunnen vervolgens worden meegenomen als begin van bewijs. Daarnaast staat het thema antidiscriminatie op het ontwerp van prioriteitenlijst inzake vervolgingsbeleid, die de Vlaamse Regering zal overmaken aan de Federale Regering. Dit impliceert dat de parketten discriminatiezaken hoger in hun prioriteitenlijst zullen plaatsen en vaker zullen vervolgen.

Voor de minister volstaat de huidige reglementering om discriminatie aan te pakken. Nieuwe reglementering met een nieuwe laag van verplichtingen bovenop de bestaande verplichtingen, moet worden vermeden. Daarnaast staat het gebruik van praktijktesten door een sociaalrechtelijke inspectie zowel in burgerlijke als strafrechtelijke procedures ter discussie. Dit werd bevestigd in het uitgebreide juridische advies.

Conclusie

Discriminatiebestrijding begint met het sensibiliseren van de burger. De minister benadrukt nogmaals de noodzaak van een gemeenschappelijk draagvlak en een brede aanpak van discriminatie als maatschappelijk probleem. Gelijke kansen garanderen en discriminatie bestrijden is een opdracht van elke dag en voor eenieder. De Vlaamse overheid heeft hierbij een voorbeeldfunctie, zowel als werkgever als in de uitvoering van het beleid.

2. Vragen en opmerkingen van de leden

Martine Taelman beaamt dat discriminatie zich niet beperkt tot de arbeidsmarkt en dat het een dagelijkse opdracht van elke burger moet zijn om daar tegen te strijden. Net om die reden wordt het probleem best niet eenzijdig of stigmatiserend benaderd en zeker niet beperkt tot enkele risicosectoren zoals de interim- en dienstenchequesector, die net uitgesproken kampioen zijn in het tewerkstellen van mensen met allochtone achtergrond. De vraag tot discriminatie komt vaak van de gebruiker. Dat maakt duidelijk dat er een algemene mentaliteitswijziging nodig is en dat kan maar met sensibilisering en een totaalaanpak. Mysterycalls mogen geen geïsoleerde beleidsmaatregel zijn. Zonder de wortels van het probleem aan te pakken, zou dat immers symptoombestrijding zijn.

Open Vld blijft voor maximale zelfregulering, wat de meeste garanties geeft op de steun van de sector, en dus op effectiviteit. De testen van het Minderhedenforum hebben aangetoond dat de openbare sector slechter scoort dan de private, wat voor het lid absoluut nefast is gezien de voorbeeldfunctie als werkgever en beleidsuitvoerder. Hoe zal de minister daaraan remediëren?

Voorts vraagt het lid meer informatie over de sensibiliseringscampagnes. Welke rol zullen de sociale partners daarin spelen? Wordt het een algemene campagne? Zo ja, via welke kanalen zal die verlopen? Of worden bepaalde doelgroepen geviseerd? Welke middelen zullen ervoor worden vrijgemaakt?

Om discriminatie aan te pakken, is een goed monitoringsysteem van de volledige arbeidsmarkt nodig. Bestaan er daarvoor al plannen? Hoe kan de minister ervoor zorgen dat alle sectoren in de gaten worden gehouden? Zullen er specifieke acties worden gelanceerd voor de sectoren die beduidend minder mensen van allochtone herkomst tewerkstellen? Welke rol zullen de loopbaan- en diversiteitsplannen spelen in het nieuwe antidiscriminatiebeleid?

Dat de informatie over bedrijven die slecht blijven scoren, wordt doorgespeeld aan de bevoegde diensten, is allicht besproken met de sectororganisaties. Mevrouw Taelman vreest dat bepaalde bedrijven van slechte wil hun lidmaatschap zullen schrappen om controle te vermijden. Hoe zullen bedrijven die geen lid zijn van sectororganisaties worden gecontroleerd? Zal Vlaanderen geregeld overleggen met het federale niveau om afspraken te maken, onder andere over gezamenlijke of complementaire acties? Komt er daarover een apart formeel overleg of zal dat gebeuren in intergouvernementele overlegmomenten?

Bart Van Malderen vindt dat de vaststellingen waarover eensgezindheid is, namelijk dat discriminatie verwerpelijk, complex en genuanceerd is en dat het probleem divers is, er net zou moeten toe leiden dat de acties worden geïntensifieerd. Hij zal het vandaag dan ook niet hebben over waar eensgezindheid over is, noch over participatie op de arbeidsmarkt. Ook de samenwerking met het federale niveau is evident. Het lid wil het hebben over de inhoud van het actieplan waarover de Vlaamse Regering heeft beslist.

In de dienstenchequesector zijn vier op tien werknemers van buitenlandse origine. Dit wijst op de precaire positie van die mensen op de arbeidsmarkt, maar ook op de hefboom die de sector voor hen kan zijn. Des te grotesker is het daar discriminatie te tolereren door evidente maatregelen niet te nemen. De heer Van Malderen is het eens met de minister dat een policy mix nodig is, met sensibiliseren, overleg met de sociale partners en het aanmoedigen van meldingen. Het idee van administratiefrechtelijke sancties vindt hij interessant, omdat dan relatief kleine inbreuken ook kunnen worden bestraft. De proportionele sancties, de sectorconvenants, de generieke bepalingen in het arbeidsreglement enzovoort zijn allemaal goede maatregelen. Maar het hete hangijzer blijft de vraag hoe iemand kan weten dat hij of zij wordt gediscrimineerd in de sectoren waarvoor Vlaanderen bevoegd is, met name de uitzend- en dienstenchequesector die een driehoeksverhouding werkgever-werknemer-klant kennen. Hoe kan de werkgever aan de vraag van de klant weerstaan? Uit testen blijkt immers dat hij daar vaak niet toe in staat is. Dat brengt het lid bij het vraagstuk van de praktijktesten: hoe kunnen die gebeuren en wie voert ze uit? De heren Bothuyne en Somers waren enkele maanden geleden nog voor praktijktesten, maar nu kiest de Vlaamse Regering voor zelfregulering. De minister heeft gewezen op Pact 2020. Een ruime arbeidsdeelname is niet alleen een zaak van algemeen belang, maar ook van particulier belang. Wie een job en dus participatie aan de arbeidsmarkt wordt ontzegd ten gevolge van discriminatie, wordt gebroodroofd. Dat maakt het debat een zaak van openbare orde en dan komt de overheid in het geding.

Het toezicht op sociale wetten hoort inderdaad het federale niveau toe. Eubelius zegt echter dat ook binnen de Vlaamse bevoegdheidssfeer kan worden opgetreden. De minister citeerde net de twee decreten die daar de wettelijke basis voor vormden, het decreet van 10 december 2010 betreffende de private arbeidsbemiddeling en het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt. De mogelijkheid om op te treden wordt door de bevoegdheidsoverdracht op scherp gesteld. De sp.a heeft de minister daarop gewezen toen het decreet houdende de implementatie van de Zesde Staatshervorming werd besproken. Praktijktesten door de overheid worden relevant. In plaats van optimaal van de bevoegdheid gebruik te maken, beperkt de Vlaamse Regering zich echter tot zelfregulering. Die bereiken inderdaad niet de bedrijven die geen lid zijn van de sectororganisaties.

Sp.a zal blijven pleiten voor de praktijktesten, in de hoop van voortschrijdend inzicht, hoewel CD&V en Open Vld tot nog toe blijk geven van Echternachinzicht.

De minister zal de aanpak van zelfregulering na twee jaar evalueren. Is het zijn bedoeling om dan eventueel praktijktesten in te voeren? Het lid hoopt dat de minister die deur open laat.

De minister zegt dat wanneer herhaaldelijk een duidelijke aanwijzing van discriminatie wordt vastgesteld bij een specifieke organisatie, er zal worden opgetreden. Wat bedoelt de minister met specifieke organisaties? Zijn dat bedrijven? In de uitzendsector gebeuren de controles elke twee jaar. Herhaaldelijk aanwijzingen vaststellen, kan dus pas na vier jaar. Zal zo lang gewacht worden vooraleer op te treden? De minister zal bij herhaalde vaststellingen en na een eventueel verbetertraject het positief injunctierecht aanwenden. Maar als de vaststellingen door een private organisatie als bewijslast kunnen dienen in een strafrechtelijke procedure, kunnen vaststellingen van de inspectie dat zeker. Waarom de inspectie alsnog die opdracht niet geven? Doordat hij die vaststellingen tot een belangrijk element van bewijsvoering verklaart, heeft de minister trouwens een belangrijk dispuut van de hoorzitting uitgeklaard.

De minister zal de inspectie de opdracht geven om dubbel zo hard in te zetten op discriminatie. Krijgt de inspectie daarvoor extra mensen of is het een verschuiving in haar taken? In 2013 was het doel 39 acties tegen discriminatie, de inspectie haalde er 34. Worden de controles enkel opgevoerd in de dienstencheque- en uitzendsector? Wordt het aantal acties, het aantal pv's of het aantal vervolgingen verdubbeld? Vorig jaar waren er vier doorverwijzingen, maar het is vooralsnog niet geweten of er ook veroordelingen zijn. Blijkbaar worden de resultaten van de doorverwijzingen niet bijgehouden. Dat is volgens de heer Van Malderen niet direct een teken van een sterk en ontradend controlesysteem.

Samengevat: het lid is het eens met heel wat aspecten van de plannen van de minister. De minister onderneemt positieve acties, maar blijft echte praktijktesten vooralsnog halsstarrig weigeren, ondanks de luide roep uit de samenleving en het middenveld. Flitspalen zijn nodig omdat mensen zich aan de regels zouden houden, niet alleen in het verkeer, maar ook op de arbeidsmarkt.

Sonja Claes kan zich volledig vinden in de toelichting van de minister. Hij besteedt voldoende aandacht aan discriminatie in de samenleving. De aanpak van discriminatie op de arbeidsmarkt is evenwichtig en mooi opgebouwd met preventie, sensibilisering, zelfregulering, sectorconvenants en sectorplannen, actieplannen, algemene maatregelen, controle en bestraffing.

Dat de discriminatie in het dienstenchequestelsel zich vooral voordoet bij overheidsbedrijven, maakt dat de overheid daar ook kan ingrijpen. Wat betreft de eigen instellingen, maar ook bij haar eigen aanwervingen heeft de Vlaamse overheid een voorbeeldfunctie. Dat mist mevrouw Claes in het betoog van de minister. Zelfregulering legt de verantwoordelijkheid bij de sector, maar voor het lid moet de overheid dit via een goede monitoring blijven opvolgen. Haar fractie is het eens met de keuze voor zelfregulering, maar daar mag de overheid het niet bij laten. Hoe zal de monitoring precies gebeuren? Welke mogelijkheden en instrumenten heeft de overheid? Hoe kan ze sturend optreden?

Jan Hofkens dankt de minister voor de omvattende benadering van het probleem. Hij is het helemaal eens met de voorstellen die de minister aan de Vlaamse Regering deed. N-VA is voor een inclusieve samenleving, wat betekent dat iedereen maximaal moet kunnen participeren. De kwestie is ruimer dan racisme of discriminatie op basis van herkomst. Iedereen heeft recht op een gelijke deelname aan de arbeidsmarkt.

Dat betekent echter niet dat alle werkgevers racistisch of discriminatoir gedrag vertonen, zoals de heer Van Malderen lijkt te suggereren. Vooroordelen worden niet bestreden met vooroordelen, en ook niet met negatieve sfeerschepping. Dat verklaart ook de terughoudendheid van de fractie inzake maatregelen zoals mysterycalls en praktijktesten. De minister wil integendeel een draagvlak bij alle betrokkenen creëren, dus zowel de werkgevers, de werknemers als de klanten. Een mentaliteitsverandering komt er niet met een pennentrek, met een wet of met een flitspaal, maar wel met dagelijkse inspanningen van alle betrokkenen. Het lid is dan ook zeer tevreden met het concrete menu waarmee de minister de zelfregulering invult. De politiek moet het kader scheppen en sensibiliseren, maar de ommekeer zal tijd vergen. Dit is een eerste omvattende aanpak, want voorheen werden er, ook door de sociale partners, niet altijd de juiste klemtonen gelegd.

De fractie van de heer Hofkens is altijd tegen mysterycalls geweest, toch wanneer ze gebeuren door een sociale inspectie op een structurele wijze, maar niet als ze onderdeel vormen van een monitoringproces van een sector, zoals in de uitzendsector. Ze leveren dan statistische gegevens op die het mogelijk maken in een sector te sturen of problemen te detecteren. Waar opzettelijke, persistente en kennelijke discriminatie vastgesteld wordt, moeten mysterycalls, in een gerechtelijke context, ook mogelijk zijn. Systematische praktijktesten door een sociale inspectie laten uitvoeren, is echter geen goed idee omdat het gestoeld is op vooroordelen en haaks staat op een participatieve benadering. Ook juridisch zijn praktijktesten niet evident, dat blijkt uit het advies van Eubelius: ze kunnen en zullen worden betwist. Wat de spreker ook leerde uit de hoorzittingen is dat de mysterycalls geen sluitende methodologie zijn om discriminatie vast te stellen. Het enige dat kan worden geconcludeerd is dat een werknemer, vaak na lang aandringen – zo toont althans de Voltreportage aan – ingaat op de vraag van een klant om niet iemand van allochtone afkomst te sturen. Dat is geen juridisch bruikbaar bewijs van opzettelijke discriminatie in hoofde van de werkgever.

In het Eubeliusadvies over de dienstenchequebedrijven staat uitdrukkelijk dat een gebruiker die een poetshulp vraagt van niet-allochtone afkomst niet discrimineert volgens de wet. Ook het bedrijf dat ingaat op die vraag, pleegt niet noodzakelijk een inbreuk op de discriminatiewetgeving. In die complexe keten heeft een flits met een mysterycall geen zin.

De heer Hofkens besluit dat de hoorzittingen de visie van N-VA alleen maar hebben bevestigd. De fractie steunt de aanpak van de minister ten volle. Aan de minister om te controleren of de sectoren, en niet alleen de dienstencheque- en uitzendsector, de zelfregulering getrouw uitvoeren.

Imade Annouri is niet onder de indruk van de aanpak van de minister. Als geboren en getogen Antwerpenaar, afkomstig uit een superdiverse wijk, weet hij wat discriminatie doet en wat de gevolgen zijn van discriminatie op de arbeidsmarkt. De vorige generatie was daar slachtoffer van, allicht zal de volgende dat nog steeds zijn. Hij gelooft dat de minister meent dat in onze samenleving geen plaats voor discriminatie is en dat hij die hard wil aanpakken. Het lid was het eens met de minister tot hij over het actieplan zelf begon. Op dat moment werd het betoog vaag en bleek het opnieuw over meer van hetzelfde, meer van het oude te gaan. De heer Annouri is het ook eens met de heer Hofkens dat werkgevers niet mogen worden gestigmatiseerd: het zou idioot zijn te beweren dat alle werkgevers racisten zijn. Hij baseert zich wel op cijfers, onder andere uit de studie van het Minderhedenforum, dat in drie op vier gevallen discriminatie vaststelt, en van de Commissie Diversiteit van de SERV, die berekende dat hoogopgeleide allochtonen ten gevolge van discriminatie zeven keer langer naar een job zoeken. Daarnaast is er nog de reportage van Volt. Dat zijn alleen nog maar de recente onderzoeken. Alle andere onderzoeken bewijzen keer op keer dat er een probleem is van discriminatie op de arbeidsmarkt. Dat is intussen een vaststaand feit.

Met de situatieschets van de minister, over de lage participatiegraad en de etnische kloof, gaat hij akkoord. Ook dat discriminatie een complex probleem is en op alle domeinen van de samenleving moet worden bestreden. Dat de dienstenchequesector de grootste werkgever is van allochtonen, is ook correct. Het actieplan zelf is echter gesteund op slechts twee pijlers: sensibilisering en zelfregulering. Dat zijn interessante en waardevolle elementen, maar op zich onvoldoende. Dat bewijst de uitzendsector waar sensibilisering en zelfregulering al lang wordt toegepast, terwijl nog altijd 29 percent in deze sector discrimineert. Sancties worden er pas genomen als een bedrijf twee keer boven de vijftig percent scoort, terwijl de controles maar om de twee jaar gebeuren. Dat is ruim onvoldoende. Hoewel de heer Annouri er niet voor pleit om zoveel mogelijk te sanctioneren, moet een het beleid tastbaar en doeltreffend zijn om effectief resultaten te boeken. Sensibilisering is nodig en zelfregulering een eerste stap, maar deze twee elementen volstaan niet.

In de zelfregulering passen volgens de minister eigen praktijktesten en sancties. Hoe ziet hij dat concreet? Hoe evalueert de minister de aanpak van de uitzendsector?

Van bestrijding een prioriteit maken, de controles verdubbelen, het meldpunt beter bekend maken, zijn goede actiepunten, maar het lid betwijfelt of ze voldoende zijn. De afgelopen maanden is een burgerbeweging tegen racisme opgestaan: op het platform Daily Racism vertellen mensen over hun dagelijkse confrontatie met racisme. Wat niet eenvoudig is, want verwijten als ''Je verschuilt je achter racisme om je eigen falen te verbloemen'' zijn nooit veraf. De getuigen, zowel hoogopgeleiden als arbeiders, hebben op een colloquium in Brussel tien aanbevelingen opgesteld om racisme in de samenleving en discriminatie op de arbeidsmarkt aan te pakken. Een van de aanbevelingen is het invoeren van praktijktesten. Ook het platform #praktijktestennu, waarvan de jonge leden de hoorzittingen bijwoonden, vraagt dat trouwens.

De heer Hofkens stelde dat de hoorzittingen hebben aangetoond dat het N-VA-standpunt klopt, maar de heer Annouri verwijst naar het duidelijke standpunt van de vakbonden. Alle drie hebben ze discriminatie als probleem betiteld en praktijktesten als nodig. Jogchum Vrielink van de KU Leuven antwoordde dat praktijktesten in Vlaanderen mogelijk zijn. De heer Hofkens negeert ook Stefan Sottiaux van de KU Leuven, voor wie de talrijke bedenkingen bij het wettelijke kader de praktijktesten niet mogen tegenhouden omdat ze te nodig zijn in de strijd tegen discriminatie. Hier past de uitspraak 'Waar een wil is, is een wet'. Dat de minister ze niet invoert, ontneemt hem een mogelijkheid en een instrument om problemen te detecteren. Hoe zal de minister dan wel monitoren, zoals hij aankondigt te zullen doen? Hoe zal hij met de resultaten daarvan omgaan? Wat bedoelt de minister met herhaaldelijke controles? Wat is de frequente daarvan en welk model zal worden gehanteerd?

Voor *Robrecht Bothuyne* toont het nieuwe plan van de minister aan dat de maatschappelijke commotie en de hoorzittingen een grote stap vooruit in het diversiteits- en antidiscriminatiebeleid zullen betekenen. Het bevat een brede set aan acties, waar sensibilisering en zelfregulering, overleg met de federale overheid en de sectoren essentiële onderdelen van zijn. Het lid betreurt dat de oppositie louter focust op de praktijktesten als element van handhaving, omdat het debat volledig moet worden gevoerd. Wat de minister voorstelt, en ook wat in de federale parlementaire resolutie staat, betekent volgens het lid een grote vooruitgang op het vlak van handhaving. Er komt immers een wisselwerking tussen zelfregulering en het optreden van de inspectie. Dat Vlaanderen prioriteiten voor het vervolgingsbeleid aan de federale verantwoordelijken zal doorgeven, is een andere belangrijke verwezenlijking op het vlak van handhaving, dat het sluitstuk van de het antidiscriminatie- en diversiteitsbeleid moet zijn.

Hoe past echter het huidige diversiteitsbeleid in de nieuwe plannen van de minister? Hoe zal er over de acties en de resultaten ervan worden gerapporteerd? De heer Bothuyne vraagt daarover jaarlijks verslag uit te brengen aan het parlement.

Bart Van Malderen reageert op de tussenkomst van de heer Hofkens, die hem woorden in de mond legt die hij zelfs niet zou durven denken en wiens betoog getuigt van vooroordelen en cirkelredeneringen. In tegenstelling tot andere commissieleden is de N-VA-fractie echter wel standvastig: de fractie was in het begin tegen praktijktesten en is dat, tegen alle nieuwe elementen in, nog altijd.

De eerste cirkelredenering is dat de heer Hofkens tegen praktijktesten door de overheid en de sociale inspectie is, maar dat private organisaties ze mogen doen om statistische gegevens te verzamelen. Uit het onderzoek van het HIVA concludeerde hetzelfde lid echter dat een statistische benadering niet mogelijk was. De tweede denkfout is dat praktijktesten juridisch betwistbaar zijn en daarom niet kunnen worden ingevoerd. Een rechtstaat kent een absolute scheiding tussen de rechterlijke, de wetgevende en de uitvoerende macht. Minister Muyters heeft als voormalig minister van Ruimtelijke Ordening talrijke ruimtelijke uitvoeringsplannen ondertekend en bekrachtigd. Dat vele RUP's vernietigd zijn door rechtbanken, heeft hem niet verhinderd acties te ondernemen die hij als minister belangrijk vond voor een goede ruimtelijke ordening. Dat ooit een rechter de wetgevende of uitvoerende macht terugfluit, is in een rechtstaat, gelukkig, nooit uit te sluiten. De wetgever kan zo nodig reparerend optreden, zoals het parlement bijvoorbeeld deed bij de havenafbakening.

Deze generatie doet meewarig over de opvattingen van verkeersveiligheid van de vorige generatie. Twintig, dertig jaar geleden reden mensen dronken rond en dat werd maatschappelijk aanvaard. Niemand hield zich aan de snelheidsbeperkingen en ook dat werd aanvaard. De mentaliteit is gewijzigd door een combinatie van sensibilisering en sanctionering. De heer Van Malderen vraagt zich af of deze generatie de volgende in de ogen zal durven kijken als het gaat om de bestrijding van discriminatie. Niet omdat alle werkgevers racisten zijn, net zoals niet alle automobilisten doodrijders zijn, maar wel om de gemeenschap en de individuen die er deel van uitmaken, te beschermen tegen de schade die enkelingen berokkenen. Het lid betreurt dat de N-VA-fractie dogmatisch vasthoudt aan haar standpunt en gekant blijft tegen het sluitstuk van de aanpak, met name de praktijktesten.

Jan Hofkens repliceert dat voor de heren Annouri en Van Malderen de minister nooit genoeg zal kunnen doen zonder praktijktesten door de sociale inspectie. Iedereen is het erover eens dat het actieplan geen lege doos is. Het lid roept om op te focussen op de mentaliteitswijziging die er wel degelijk het gevolg van kan zijn.

Om de bewering te ontkrachten dat hij het onderzoek van het HIVA verkeerd interpreteert, citeert hij letterlijk uit de conclusie ervan: "Toch is een statistische evidentie om deze verschillen aan discriminatie toe te schrijven eerder zwak. Ze geven niet voldoende statistische evidentie om de hypothese dat de discriminatiedimensie er is, te kunnen bevestigen.". Zelfs in een geforceerde, experimentele setting is het dus niet evident discriminatie te bewijzen, laat staan als er meer factoren dan de herkomst spelen. Dat er discriminatie is, staat vast, maar de achterstelling van bepaalde groepen op de arbeidsmarkt heeft vele oorzaken. Deze oorzaken moeten breed worden aangepakt. Zijn fractie is niet enkel voor sensibilisering en zelfregulering maar ook voor bestraffing waar nodig, maar dan op een juridisch correcte manier. Het lid is tevreden dat de Vlaamse Regering de nota over het vervolgingsbeleid heeft besproken. Vlaanderen zal voor het eerst een justitiebeleid op maat van de Vlaamse bevoegdheden uitwerken, met op een prominente plaats de strijd tegen discriminatie, onder meer op de arbeidsmarkt, maar dan wel met de juiste juridische en bestaande methodes. Volgens het lid zijn de praktijk-

testen voor de oppositie een fetisj om het hele beleid af te keuren. Nochtans zijn er gegronde redenen om het niet op die manier te doen.

3. Antwoorden

Philippe Muyters merkt algemene steun voor zijn analyse maar ook steun voor heel wat acties die hij voorstelt. Die gaan van voorkomen en sensibiliseren tot bestraffen. Dat niet over alles eensgezindheid bestaat, lijkt de minister normaal in een democratie. Dat de heer Van Malderen, naast zijn kritiek, diverse maatregelen goedkeurend opsomde, toont aan dat hij voor een aantal punten op dezelfde lijn zit als de minister.

Er zijn vragen gesteld over de uitwerking van bepaalde maatregelen, maar uiteraard staat nog niet alles op punt. Dat zal onder meer gebeuren in overleg met de sociale partners, maar ook met sectorale en andere organisaties. Het actieplan maakt echter al heel duidelijk hoe de Vlaamse Regering denkt over discriminatie op de arbeidsmarkt en wat ze eraan wil doen.

Dat de overheid een voorbeeldfunctie heeft, staat ook in de visie van de Vlaamse Regering, zoals de minister al zei tijdens zijn uiteenzetting. Liesbeth Homans zal daar als minister bevoegd voor Binnenlands Bestuur de nodige maatregelen voor uitwerken.

De minister behandelde in zijn toelichting ook verschillende vormen van sensibilisering. Vooreerst wil hij slachtoffers en getuigen informeren over hun rechten en hen sensibiliseren om van discriminatie melding te maken bij de bevoegde instanties. Dat beantwoordt aan de vraag van heer Van Malderen hoe iemand kan weten dat hij of zij wordt gediscrimineerd. Voorts wil hij het meldpunt voor arbeidsgerelateerde discriminatie beter bekendmaken, zodat zowel bedrijven, als sectoren en sociale partners weten waar ze daarvoor terecht kunnen. Met 33 sectoren werd al een convenant afgesloten, met daarin engagementen en met een regeling voor de financiering. De minister heeft opgesomd wat aan die sectoren wordt gevraagd inzake het sensibiliseren van hun leden. Dat gaat dan niet alleen over de uitzend- en dienstenchequesector. Er wordt dus trapsgewijs gewerkt, maar met een ruime sensibilisering.

Er was al twee maal een overleg met de dienstenchequesector en andere stakeholders. Er is echter nog geen akkoord over hoe de zelfregulering en de praktijktesten zullen verlopen. De uitzendsector kan als voorbeeld dienen voor de verdere concretisering van de verbintenissen. De afspraken moeten uiteraard niet alleen met de private maar ook met de publieke dienstenchequeondernemingen worden gemaakt. De Vlaamse Regering acht het noodzakelijk dat het overleg met de sectoren tot die afspraken leidt. In het overleg zal ook worden bepaald hoe bedrijven die geen lid zijn, kunnen worden gesensibiliseerd, evenals hoe en met welke frequentie er mysterycalls komen. Na een eerste vaststelling, moet de organisatie de kans krijgen om te remediëren en om een actieplan op te stellen. Met 'specifieke organisaties' bedoelt de minister gewoon de private en de publieke dienstenchequeondernemingen.

De minister wil ook niet vooruitlopen op de tweejaarlijkse evaluatie, hij zal de resultaten daarvan afwachten en verbeteren waar mogelijk, zonder nu al een voorafname te doen.

Dat de controles inzake evenredige arbeidsdeelname en diversiteit door de inspectie verdubbelen, heeft geen onmiddellijke invloed op het aantal vervolgingen, want in een rechtstaat heeft de uitvoerende macht geen zeggenschap over de rechterlijke macht. Het is evenmin aan de minister om te oordelen over het beperkt aantal pv's dat een rechterlijk vervolg krijgt. Hij hoopt echter dat er geen enkel pv nodig zal

zijn. De verdubbeling vergt een verschuiving, maar er komen geen extra inspecteurs bij de afdeling. De minister gaat daarmee in op de vraag van het parlement om discriminatie strenger aan te pakken.

De bewering van de heer Annouri dat het bij sensibiliseren blijft, klopt niet. Het is een ketting van voorkomen, sensibiliseren, controleren en sanctioneren. Sanctionering blijft een fundamenteel onderdeel, wat zeker zal blijken als Vlaanderen de federale overheid zal vragen om discriminatie als een prioriteit in het vervolgingsbeleid te zien en het aantal controles zal worden verdubbeld. Dat bepaalde bevindingen een begin van bewijs zullen vormen, is een element dat tot een betere handhaving kan leiden.

Vanaf bij de start moet duidelijk zijn hoe de verbintenissen zullen worden gecontroleerd en hoe de monitoring zal verlopen. De minister weet dat op dit ogenblik nog niet. Daarover zal nog worden overlegd met specialisten, elk van de maatregelen vergt allicht een specifieke meetmethode. Hij hoopt uiteraard dat bij elke volgende meting blijkt dat de discriminatie vermindert en de mentaliteitswijziging is ingezet.

Als er een sterke monitoring is, heeft hij er geen probleem mee de resultaten aan het parlement te bezorgen.

Dat de uitzendsector in 29 percent van de mysterycalls discriminatie vaststelt, is net een teken dat de controles correct worden uitgevoerd. De sector kan evengoed enkel de kantoren bellen die bij een vorige controle geweigerd hebben om te discrimineren. Dan zou het resultaat nul percent zijn. Federgon doet integendeel meer controles bij die categorie van bedrijven waar veel overtredingen bij zijn vastgesteld. Het percentage daalt dus niet, maar de telefoontjes missen hun sensibiliserend effect niet.

Minister Muyters heeft geen weet van een regel dat bedrijven meer dan 50 percent foute antwoorden moeten geven om als discriminerend te worden beschouwd. Indien een uitzendbedrijf ingaat op de wens van de klant om te discrimineren, volgt een sensibilisering door de sector. In elk geval zal Federgon de testen voortzetten en de minister zal voorstellen om de geaggregeerde resultaten aan de commissie te bezorgen.

Het diversiteitsbeleid wordt voortgezet. Het erkennen van de talenten en de competenties van elk individu ongeacht de achtergrond, kleur, leeftijd enzovoort leidt tot gelijke kansen voor iedereen op de arbeidsmarkt. Discriminatie verhindert dat, en dus is de bestrijding ervan voor de minister een onderdeel van het diversiteitsbeleid.

Bart Van Malderen repliceert dat zijn fractie het uiteraard over enkele acties eens is met de minister, maar ziet het meningsverschil als fundamenteler en kwalitatiever dan het gewone onderscheid tussen meerderheid en oppositie. Praktijktesten zijn voor sp.a geen detail en geen fetisj maar wel een efficiënt sluitstuk van het beleid. Er zijn al heel wat goede initiatieven maar die hefboom is noodzakelijk voor een geloofwaardig antidiscriminatiebeleid. Het lid is teleurgesteld, niet omdat enkele leden van de meerderheid van mening veranderen, ook niet omdat de inspectiedienst niet wordt versterkt en de minister enkel vage antwoorden geeft op de vragen over monitoring en evaluatie. Wat hem het meeste stoort, is de dubbele standaard: dat er op sommige vlakken harde targets en sancties mogelijk zijn en op andere vlakken niet. Nochtans waren zijn verwachtingen hooggespannen. Hij las onlangs dat het project mysteryvisits in de horeca met steun van het Agentschap Ondernemen uitbreidt naar heel Vlaanderen. Daar kan het blijkbaar wel, in het kader van het streven naar een kwaliteitsvolle horeca, maar niet in de dienstenchequebedrijven, niet voor het bestrijden van discriminatie op de arbeidsmarkt.

Imade Annouri weet niet hoe vaak hij moet herhalen dat zelfregulering en sensibilisering nodig zijn. Ze zijn alleen onvoldoende. De oppositie focust niet enkel op handhaving, maar als studies keer op keer dezelfde resultaten geven, als generaties Vlamingen niet meer geloven in een oplossing voor discriminatie op de arbeidsmarkt, op de huurmarkt en in het onderwijs maar beginnen denken dat het deel uitmaakt van de Vlaamse samenleving, is er een groot probleem. Dan is handhaving van cruciaal belang. Een mentaliteitswijziging is inderdaad nodig, maar dat is weinig nuttig voor een jongeman die een job niet krijgt, terwijl zijn vriend die er anders uitziet, die wel krijgt. Wat heeft die aan een meldpunt met onzekere uitkomst? Wat heeft hij aan onderzoeken die tweejaarlijks worden gevoerd? Er zijn voorbeelden van evidente gevallen van discriminatie die niet tot een veroordeling hebben geleid. Er zijn volgens het lid te veel dergelijke voorbeelden, de voorgeschiedenis is te lang en te zwaar om het nu bij zelfregulering en sensibilisering te houden. De overheid grijpt haar kans niet om kordaat en snel op te treden tegen wie flagrant de wet overtreedt.

De heer Annouri gelooft in de drijfveren van de minister maar denkt dat het voorgestelde plan niet voldoende zal zijn. Aan de minister om het tegendeel te bewijzen en binnen vijf jaar aan te tonen dat er belangrijke stappen vooruit zijn gezet.

Axel Ronse, commissievoorzitter, dankt de commissieleden voor hun genuanceerde houding over dit belangrijke en complexe thema. Rest de commissie nog de bespreking van het voorstel van decreet houdende praktijktesten (*Parl.St*. Vl.Parl. 2014-15, nr. 303/1-3).

Axel RONSE,
voorzitter

Bart VAN MALDEREN
Sonja CLAES
Miranda VAN EETVELDE
Jan HOFKENS
Imade ANNOURI,
verslaggevers

Gebruikte afkortingen

ABAD	Actieplan Bestrijding Arbeidsgerelateerde Discriminatie
ABVV	Algemeen Belgisch Vakverbond
ACLVB	Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België
ACV	Algemeen Christelijk Vakverbond
Arvastat	Arbeidsmarkt vraag en aanbod statistieken
cao	collectieve arbeidsovereenkomst
CGKR	Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding
DAC	derde arbeidscircuit
DCO	dienstenchequeonderneming
EAD	evenredige arbeidsdeelname en diversiteit
EHBO	eerste hulp bij ongevallen
EU	Europese Unie
EU15	Europese Unie 15 lidstaten (tot 1 mei 2004)
EU27	Europese Unie 27 lidstaten (vanaf 1 januari 2007)
EU-MIDIS	European Union Minorities and Discrimination Survey
EVRM	Europees Verdrag tot Bescherming van de Rechten van de Mens en de Fundamentele Vrijheden
Federgon	Federatie van Partners voor Werk
FIFA	Fédération Internationale de Football Association
FOD	Federale Overheidsdienst
FSMA	Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten
HACCP	Hazard Analysis and Critical Control Points
HIVA	Hoger Instituut voor de Arbeid van de KU Leuven (nieuwe benaming is Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving)
hr	human resources
hrm	humanresourcesmanagement
IBO	individuele beroepsopleiding (in een onderneming)
IWT	Agentschap voor Innovatie door Wetenschap en Technologie
kmo	kleine of middelgrote onderneming
KU Leuven	Katholieke Universiteit Leuven
LED	Leer- en ErvaringsbewijzenDatabank
NAR	Nationale Arbeidsraad
NT2	Nederlands als tweede taal
OESO	Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
pv	proces-verbaal
PWA	plaatselijk werkgelegenheidsagentschap
RESOC	regionaal sociaal-economisch overlegcomité
RSZ	Rijksdienst voor Sociale Zekerheid
RUP	ruimtelijk uitvoeringsplan
SERR	sociaal-economische raad van de regio
SERV	Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
SINE	sociale inschakelingseconomie
SMART	specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch, tijdgebonden
TSW	Toezicht op de Sociale Wetten
UGent	Universiteit Gent
ULB	Université Libre de Bruxelles
UNIZO	Unie van Zelfstandige Ondernemers
UPEDI	Union Professionelle des Entreprises de Travail Intérimaire (nieuwe benaming is Federgon)
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VIONA	Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwerk Arbeidsmarkt-rapportering
VN	Verenigde Naties
Voka	Vlaams netwerk van ondernemingen
VVSG	Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten
vzw	vereniging zonder winstoogmerk
WASO	Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
WSE	Werk en Sociale Economie (beleidsdomein van de Vlaamse overheid)