



Vlaams
Parlement

ingediend op **303** (2014-2015) – Nr. 1
27 maart 2015 (2014-2015)

Voorstel van decreet

van Yasmine Kherbache

houdende praktijktesten

TOELICHTING

I. ALGEMENE TOELICHTING**1. Actualiteit**

Discriminatie lijkt niet meer weg te branden uit de Vlaamse actualiteit.

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

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

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

We kunnen minstens twee dingen leren uit deze 'mystery callings' en deze 'mystery shopping'. Ten eerste dat het niet ongebruikelijk is dat aanbieders van goederen en diensten een onderscheid maken op grond van etnische afstamming of andere criteria. Een groot deel van de dienstenchequebedrijven en taxibedrijven was niet geschokt over de vraag om een autochtone dienstenverstreker en had zijn (inwilligend) antwoord klaar. Gentse immobiliënkantoren en particuliere verhuurders behandelden een derde van de potentiële huurders ongunstig, en nog veel meer onder hen wanneer zij ook uitkeringstrekkers waren. In alle van de drie gevallen maken de dienstenverstrekkers een rechtstreeks onderscheid op grond van etnische afstamming en maken ze zich dus schuldig aan een directe discriminatie.

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

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

2. Doel voorstel

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

In het verleden heeft de Vlaamse overheid gepoogd dit probleem op te lossen met behulp van zacht beleid: sensibilisering van burgers en bedrijven, aanmoedigingsbeleid (decreet houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt) en zelfregulering (interimsector). Helaas blijkt dat niet te volstaan. Zonder stok achter de deur lukt het niet.

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

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

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

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

3. Bestaande Vlaamse decreetgeving

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

De Vlaamse overheid heeft op 8 mei 2002 het decreet houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt (DEA) aangenomen. Daarin wordt een verbod van discriminatie opgelegd binnen het domein werk, voor zover de deelstaten daarvoor bevoegd zijn. Dus voor arbeidsbemiddeling, beroepskeuzevoorlichting, loopbaanbegeleiding en de arbeidsrelaties tussen het Vlaamse overheids- en onderwijspersoneel en de Vlaamse overheid in haar hoedanigheid als werkgever.

Dit decreet verbiedt niet alleen discriminatie op die arbeidsgelateerde gebieden (met mogelijkheid van sanctionering door de rechter) maar moedigt ook bedrijven en overheden aan om diversiteitsplannen te maken die de evenredige arbeidsdeelname van kansengroepen bevorderen.

Om ook discriminatie te verbieden op alle andere domeinen waarvoor Vlaanderen bevoegd is, werd op 10 juli 2008 een algemeen Antidiscriminatie-decreet aangenomen: het decreet houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en

gelijkebehandelingsbeleid. Daarmee is discriminatie verboden op elk domein van het dagelijkse leven waarvoor Vlaanderen bevoegd is: onderwijs, cultuur, openbaar vervoer per bus of tram, aspecten van het woonbeleid en de zorg, arbeidsbemiddeling enzovoort.

Burgers die zich gediscrimineerd voelen, kunnen met het Gelijkkansendecreet in de hand naar de rechter stappen. Er is een bijzondere burgerlijke antidiscriminatieprocedure voorzien: die procedure verloopt zoals in kortgeding (en dus snel) en verlaagt de bewijslast voor de eiser. Die hoeft alleen een begin van bewijs te leveren om een vermoeden van discriminatie te wekken, waarna het aan de verweerder is om te bewijzen dat er van discriminatie geen sprake was. Klagers kunnen zich in hun procedure laten bijstaan door het Interfederaal Gelijkkansencentrum.

Om de burger ook echt te bereiken, werd voorzien in laagdrempelige lokale meldpunten discriminatie. In Vlaanderen werden in dertien centrumsteden meldpunten discriminatie ingericht waar burgers met een klacht over ongelijke behandeling terecht kunnen: in Aalst, Antwerpen, Brugge, Brussel, Genk, Gent, Hasselt, Kortrijk, Leuven, Mechelen, Oostende, Roeselare, Sint-Niklaas, Turnhout.

Ondanks al deze regelgevende en institutionele inspanningen werd nog niemand veroordeeld wegens een schending van de Vlaamse antidiscriminatiewetgeving. Er mag dan wel een Vlaams discriminatieverbod bestaan, het wordt niet ernstig gehandhaafd.

4. Waarom bestaande decreetgeving niet volstaat

In Vlaanderen worden mensen regelmatig gediscrimineerd op basis van verboden criteria, bijvoorbeeld op de markt voor interimarbeid, de woninghuurmarkt en bij het verwerven van bepaalde goederen en diensten. Passende banen gaan aan hun neus voorbij, huurwoningen worden hen ontzegd, de toegang tot discotheken wordt hen geweigerd, bijvoorbeeld vanwege hun huidskleur, afkomst of geloof. Hoewel het Gelijkkansendecreet dat soort discriminatie ondubbelzinnig verbiedt komt het bijna nooit tot een rechtszaak, laat staan tot een veroordeling. Hoe komt dat?

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

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

De enige situaties die tot een veroordeling kunnen leiden, zijn gevallen als Feryn, Eurolock en Adecco (veroordelingen op basis van de federale wetten). Allemaal zaken waar de daders sporen van hun discriminatie achtergelaten hadden. Zo had de heer Feryn, baas van het gelijknamige kantelpoortenbedrijf, openlijk op televisie verkondigd dat hij op vraag van zijn klanten geen installateurs van allochtone origine stuurde naar de huizen van de mensen. Eurolock had een interne e-mail, waaruit bleek dat een sollicitant om racistische redenen niet in overweging geno-

men werd, per ongeluk naar de gedupeerde sollicitant doorgestuurd. En bij de zaak Adecco had een voormalige werknemer interne e-mails bemachtigd en als bewijsmateriaal gebruikt.

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

5. Sensibilisering en zelfregulering

Door de Vlaamse overheid is in het verleden vooral gekozen voor een zachte aanpak van discriminatie, een aanpak die geleidelijk en zonder dwang tot gelijke behandeling van beschermde groepen zou moeten leiden. Het maken van diversiteitsplannen door werkgevers werd aangemoedigd, er werden subsidies verleend aan projecten en onderzoeken die kunnen bijdragen aan meer gelijkheid, er werden informatie- en sensibiliseringscampagnes gevoerd zowel op Vlaams niveau als op niveau van de lokale meldpunten, er werden diversiteitsopleidingen verstrekt en diversiteitsplannen¹.

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

Zo ontwikkelde de grootste federatie van interimbedrijven en humanresourcesdienstverleners Federgon, een systeem waarbij haar leden regelmatig 'golven' van mystery callings te verwerken krijgen. Daarbij belt een professioneel extern bedrijf leden van Federgon op met de discriminerende vraag of zij werknemers van autochtone origine willen leveren. Als een aangesloten bedrijf op die vraag ingaat, krijgt het nog een aantal controles en als ook die negatief uitvallen, wordt het probleem gesignaleerd en een verbeteringstraject uitgewerkt. Pas als het bedrijf volhardt in de boosheid, kan het zijn kwaliteitslabel van Federgon kwijtraken².

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

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

Het personeelsbestand van Vlaamse bedrijven en van de Vlaamse overheid is nog veel te weinig een weerspiegeling van de samenleving in al haar diversiteit. En de testen van de dienstensector, de taxisector en de Gentse verhuursector bevestigen het vermoeden dat we nog niet verder staan dan tien jaar geleden.

Het is noodzakelijk dat we een stap verdergaan, dat we de antidiscriminatieregels die we met het Vlaams Parlement stemden ook handhaven.

¹ <http://www.gelijkekansen.be/>.

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

6. Wat zijn praktijktesten niet?

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

a) Praktijktesten zijn geen uitlokking

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

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

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

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

Mystery shopping wordt in de artikelen 55 en 56 van de wet van 30 juli 2013 in volgende termen gedefinieerd. Termen waar trouwens de Raad van State, afdeling Wetgeving, geen problemen over maakte:

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

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

Op advies van de FSMA kan de Koning de bevoegdheid van de FSMA, vermeld in het eerste lid, uitbreiden tot het toezicht op de naleving van de andere regels die Hij daartoe aanduidt, voor zover het gaat om regels die moeten worden toegepast in de rechtstreekse relatie met de cliënten of potentiële cliënten en waarop de FSMA toeziet.”

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

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

b) **Praktijktesten zijn geen spionage**

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

c) **Praktijktesten zijn geen strafrechtelijk bewijsmiddel**

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

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

d) **Praktijktesten leiden niet altijd tot een veroordeling**

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

e) **Positieve praktijktesten zijn niet altijd een doorslaggevend bewijs**

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

f) **Niet iedereen kan een (geloofwaardige) praktijktest uitvoeren**

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

7. Wat zijn praktijktesten wel?

a) Algemeen

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

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

Praktijktesten bestaan klassiek uit twee groepen: een groep met een door de wet beschermd kenmerk zoals etnische afkomst of geslacht en een groep zonder datzelfde kenmerk. De beide groepen worden zo gematched dat de proefpersonen zo goed als identieke relevante eigenschappen hebben, afgezien van het beschermde kenmerk. Ze hebben dus bijvoorbeeld dezelfde professionele kwalificaties, dezelfde haardracht, houding, kleren, schoenen. De testpersonen hebben ook geen enkele band met eventuele klagers of verweerders. Zij hebben geen enkel persoonlijk belang bij een vaststelling van discriminatie of juist van de afwezigheid daarvan. Zij hebben geen strafrechtelijk verleden en hebben de intellectuele en emotionele capaciteiten om neutrale en objectieve vaststellingen van feiten te doen, en om deze te rapporteren.

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

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

b) Amateuristische versus systematische praktijktesten

Omdat het Gelijkekansendecreet de praktijktest niet uitdrukkelijk vermeldt en regelt als mogelijk middel om een vermoeden van discriminatie op te wekken, moeten gedupeerden vaak hun toevlucht nemen tot geïmproviseerde praktijktesten. Zo gebeurt het regelmatig dat personen van allochtone origine die zich gediscrimineerd voelen de vermeende dader (bijvoorbeeld een verhuurder die beweert dat een appartement al verhuurd is) 'testen' door een autochtone kennis of vriend op hem af te sturen. Krijgt de autochtone 'testpersoon' wel een afspraak, dan lijkt discriminatie vast te staan.

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

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

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

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

c) Drie typen methodische praktijktesten

– *Wetenschappelijke praktijktesten*

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

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

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

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

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

– *Praktijktesten door inspectiediensten*

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

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

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

– *Praktijktesten als bewijsmiddel in rechtszaken*

Praktijktesten kunnen nog op een derde manier worden gebruikt. Om het waarheidsgehalte van een individuele klacht over discriminatie te onderzoeken. Dat wil zeggen: te bevestigen of te ontkrachten. Als een klager meent gediscrimineerd te zijn, en het is mogelijk om de situatie 'na te spelen' door middel van een praktijktest (dat kan lang niet altijd, denk bijvoorbeeld aan een promotie in een bedrijf), dan zou een team van daartoe opgeleide testers dat kunnen doen.

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

8. Getrapte aanpak van discriminatie

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

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

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

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

a) Discriminatie wetenschappelijk in kaart brengen

– *Onderzoek stimuleren*

Een eerste taak van de verschillende Vlaamse overheden is om wetenschappelijke studies te bestellen, te financieren of te stimuleren die via praktijktesten in kaart brengen hoe het met gelijke behandeling staat in een bepaalde sector, op een bepaalde plaats. Het is de opdracht van instellingen zoals het Interfederaal Gelijkekansencentrum, van Gelijke Kansen in Vlaanderen, van de Lokale Meldpunten in de centrumsteden, maar ook van de gemeenten en de Vlaamse Regering.

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

Metten is weten. En alleen wie weet kan goed beleid voeren. Dat is nergens méér waar dan in de sector van gelijke behandeling en antidiscriminatie.

– *Vrijwillige protocollen sluiten met verdachte sectoren*

Overheden, bijvoorbeeld een stad of een gewest, kunnen met die wetenschappelijke studies in de hand al aan de slag gaan. Zij kunnen met die sector, of het nu gaat om de Brusselse taxibedrijven, de Gentse immobiënssector of de Vlaamse interimsector, een protocol sluiten. Een vrijwillige overeenkomst, waarin de sector verbintenissen opneemt om discriminatie te bestrijden door een vorm van zelfregulering en controle. Het protocol kan ook de overheid het recht geven toezicht uit te oefenen op dat interne mechanisme.

b) Inspectie naleving Gelijkekansendecreet

Gebruikmakend van het wetenschappelijke onderzoek dat via praktijktesten discriminatie in bepaalde sectoren blootlegt (of weerlegt), kunnen de Vlaamse inspectiediensten beslissen of zij intensief zullen inspecteren op de naleving van het Gelijkekansendecreet.

Om dat mogelijk te maken, moeten de Vlaamse inspectiediensten uitdrukkelijk en decretaal de bevoegdheid krijgen om de naleving van het Gelijkekansendecreet te controleren. Dat impliceert dat:

- de sociaalrechtelijke inspectiediensten bevoegd gemaakt moeten worden om ook toe te zien op de naleving van het Gelijkekansendecreet. Vandaag zijn zij al bevoegd om toe te zien op de naleving van het decreet houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt (DEA) (zie artikel 2, 9°, van het decreet houdende sociaalrechtelijk toezicht van 30 april 2004). Het Gelijkekansendecreet heeft een ruimer toepassingsgebied en dient daarom aanvullend onder de bevoegdheid van de sociaalrechtelijke inspectiediensten te vallen;
- de Vlaamse Wooninspectie bevoegd te maken om toe te zien op de naleving van het Gelijkekansendecreet (zie artikel 20, §2, van het decreet houdende de Vlaamse Wooncode). Dat zal hen in staat stellen toe te zien op het discriminatieverbod in de context van verhuur van woningen en appartementen.

Bovendien moet het uitvoeren van praktijktesten uitdrukkelijk worden opgenomen als legitieme techniek om de naleving van het Gelijkekansendecreet te inspecteren. Zo moet:

- de sociaalrechtelijke inspectie bevoegd gemaakt worden om zich in discriminatiezaken niet als inspecteur kenbaar te maken, en dus om praktijktesten (met inbegrip van mystery shopping en mystery calling) uit te voeren³;
- de sociaalrechtelijke inspectie bevoegd gemaakt worden om in samenwerking met private partners praktijktesten te laten uitvoeren (naar het voorbeeld van wat gebeurd is bij de FSMA)⁴;
- de Vlaamse Wooninspectie de bevoegdheid krijgen om zich in discriminatiezaken niet als inspecteur kenbaar te maken, en dus praktijktesten (met inbegrip van mystery shopping en mystery calling) uit te voeren⁵;
- de sociaalrechtelijke inspectie de bevoegdheid krijgen om in samenwerking met private partners praktijktesten te laten uit te voeren (naar voorbeeld van de FSMA)⁶.

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

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

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

De inspectie – of de derden die zij aanstelt – heeft de bevoegdheid om een officieel proces-verbaal van vaststelling op te maken, en zal dat ook daadwerkelijk doen. Die pv's kunnen de basis vormen voor administratieve sancties, voor verplichte diversiteitsplannen, maar ook voor een gerechtelijke actie.

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

³ Voor de formulering hiervan kan inspiratie gevonden worden bij de formulering van de federale wet tot versterking van de bescherming van de afnemers van financiële producten en diensten alsook van de bevoegdheden van de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten en houdende diverse bepalingen (I) van 30 juli 2013:

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

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

⁵ Idem.

⁶ Idem.

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

c) **Praktijktesten naar aanleiding van individuele klachten**

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

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

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

Hierbij kan worden gebruikgemaakt van de opgeleide 'discriminatie-inspecteurs' die aanwezig zijn in de verschillende Vlaamse inspectiediensten. Hun praktijktesten kunnen de beweerde discriminatie bevestigen of net weerleggen.

Als een klacht bevestigd wordt, is het de taak van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (CGKR) om het slachtoffer te steunen en te begeleiden in een burgerrechtelijk discriminatieproces. Als het gaat om een principiële zaak die belangrijk is voor de rechtsontwikkeling, dan moet het CGKR de zaak desnoods op eigen initiatief voeren. Het Interfederaal Gelijkheidscentrum krijgt in zijn oprichtingswet de opdracht om bij te dragen tot de rechtsontwikkeling door het instellen van rechtsvorderingen.

Parallel aan deze praktijktesten door de inspectie kan ook het verenigingsleven een rol spelen in het 'naspelen' van een individuele klacht. Om dit geloofwaardig te doen, moet het een nauwgezette procedure volgen en zich laten begeleiden door een extern vertrouwensfiguur, bijvoorbeeld een specialist uit het centrum.

9. Voorwaarden van methodische gestrengheid voor praktijktesten

- a) De test verloopt volgens een draaiboek dat transparant is en goedgekeurd werd door het Interfederaal Gelijkheidscentrum;
- b) de testpersonen worden steeds begeleid door een externe testbegeleider, afkomstig uit het Interfederaal Gelijkheidscentrum;
- c) de testbegeleider ziet erop toe dat de testen wettig en volgens het draaiboek verlopen;
- d) alle testpersonen hebben een opleiding genoten van het Interfederaal Gelijkheidscentrum;
- e) de testpersonen hebben geen strafblad;
- f) de testpersonen hebben geen familiale band met het vermeende slachtoffer of de vermeende dader;
- g) de testpersonen zijn in staat een schriftelijk verslag op te stellen van de uitgevoerde test;
- h) de testpersonen stellen zich neutraal en objectief op;
- i) de testpersonen moedigen discriminerende handelingen niet aan, maar creëren slechts de omstandigheden waarbinnen een discriminerende handeling mogelijk is. Zij stellen zich passief op en beperken zich ertoe de aanwezigheid van een discriminatie vast te stellen of niet. Zij stellen geen deloyale handelingen;
- j) de testpersonen eerbiedigen de privésfeer van de geteste persoon of organisatie.

10. Praktijktesten door lokale inspectiediensten?

Binnen hun grondgebied, en in het kader van hun bevoegdheden voor lokaal woonbeleid is het nuttig dat ook de lokale inspectiediensten helpen toezien op de naleving van het discriminatieverbod.

Op dat gebied is het aangewezen dat de Vlaamse en lokale inspectiediensten protocollen afsluiten, die de lokale inspectie de mogelijkheid geven om eveneens praktijktesten te doen onder de voorwaarden die voorzien zijn in het decreet Gelijke Kansen.

11. De praktijktesten voorbij

Onze hoop en wens is dat praktijktesten op den duur niet meer nodig zullen zijn, omdat het naleven van het gelijkebehandelingsgebod een vanzelfsprekendheid geworden is.

Dat de norm ingang vindt en geïnternaliseerd wordt.

Hooguit nog vrijwillige toetsing.

II. Commentaar bij de artikelen

Artikel 1

Geen commentaar.

Artikel 2

Dit artikel voegt uitdrukkelijk de praktijktest toe als een bewijsmiddel dat van aard is om een vermoeden van discriminatie op te wekken en de bewijslast te verschuiven.

Omdat het geenszins de bedoeling is een instrument tot uitlokking in te voeren of schendingen van het grondrecht op privacy mogelijk te maken, worden strenge voorwaarden opgenomen voor het doen van een bewijskrachtige praktijktest.

Deze bepaling is uitdrukkelijk niet van toepassing in een strafrechtelijke context.

Artikel 3

Dit artikel verschaft de Vlaamse sociaalrechtelijke inspecteurs de bevoegdheid om toe te zien op de naleving van het Gelijkekansendecreet.

Artikel 4

De Vlaamse sociaalrechtelijke inspectie krijgt de bevoegdheid om zich ingeval van een discriminatie-inspectie niet bekend te hoeven maken.

Zij krijgt tevens de bevoegdheid om praktijktesten uit te voeren in de zin van de nieuwe bepaling daartoe in het Gelijkekansendecreet (artikel 36, §2, 3°)

Artikel 5

Als een proces-verbaal van schending van het Gelijkekansendecreet opgesteld wordt door de inspectie, moet dit worden doorgespeeld aan het Interfederaal Gelijkekansencentrum.

Artikel 6

Dit artikel maakt de Vlaamse Wooninspectie bevoegd om de naleving van het discriminatieverbod, dat vervat is in het Gelijkekansendecreet, te controleren.

De Vlaamse Wooninspectie krijgt daarom de bevoegdheid om zich ingeval van een discriminatie-inspectie niet bekend te hoeven maken.

Zij krijgt tevens de bevoegdheid om praktijktesten uit te voeren in de zin van de nieuwe bepaling daartoe in het Gelijkekansendecreet (artikel 36, §2, 3°).

Artikel 7

Als een proces-verbaal van schending van het Gelijkekansendecreet opgesteld wordt door de inspectie, moet dit worden doorgespeeld aan het Interfederaal Gelijkekansencentrum.

Yasmine KHERBACHE

VOORSTEL VAN DECREET

Artikel 1. Dit decreet regelt een gewest- en gemeenschapsaangelegenheid.

Art. 2. Aan artikel 36, §2, van het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkemans- en gelijkebehandelingsbeleid wordt een punt 3° toegevoegd, dat luidt als volgt:

“3° de gegevens die volgen uit praktijktesten die wettig uitgevoerd zijn door een Vlaamse inspectiedienst of door verenigingen die de bescherming van mensenrechten als maatschappelijk doel hebben. De praktijktest kan gebeuren door fysieke aanwezigheid van testpersonen, door mystery shopping, mystery calling of langs enige andere digitale of analoge weg. Een praktijktest voldoet minstens aan de volgende voorwaarden:

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

Art. 3. In artikel 2, eerste lid, van het decreet van 30 april 2004 houdende sociaalrechtelijk toezicht wordt punt 9° vervangen door wat volgt:

“9° het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkemans- en gelijkebehandelingsbeleid en het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt;”

Art. 4. Aan artikel 5 van hetzelfde decreet wordt een vierde lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

“Voor de uitoefening van hun toezicht op de naleving van de regels, bedoeld in artikel 2, 9°, van dit decreet kunnen de sociaalrechtelijke inspecteurs zich ten aanzien van ondernemingen en personen voordoen als cliënten of potentiële cliënten, zonder dat zij hun hoedanigheid van personeelslid van een Vlaamse inspectiedienst moeten meedelen en zonder dat zij moeten meedelen dat de bij die gelegenheden verkregen informatie door de inspectiedienst kan worden aangewend voor de uitoefening van haar toezicht. Zij kunnen praktijktesten uitvoeren in de zin van artikel 36, §2, 3°, van het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkemans- en gelijkebehandelingsbeleid. De Vlaamse inspectiediensten kunnen voor de uitvoering van voorgaande inspectiemethoden ook derden aanstellen.”

Art. 5. Aan artikel 6, §2, tweede lid, van hetzelfde decreet wordt de volgende zin toegevoegd:

“Indien een inbreuk werd vastgesteld op een bepaling uit het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkheids- en gelijkebehandelingsbeleid en het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt, wordt het proces-verbaal waarbij de inbreuk is vastgesteld overgemaakt aan het Interfederaal Gelijkekansencentrum.”.

Art. 6. In artikel 20, §2, van het decreet van 15 juli 1997 houdende de Vlaamse Wooncode worden na het eerste lid de volgende twee leden ingevoegd, die luiden als volgt:

“De ambtenaren van het intern verzelfstandigd agentschap Inspectie RWO die aangewezen zijn als wooninspecteur of als ambtenaar met opsporings- en vaststellingsbevoegdheid, zijn bevoegd om de naleving van de bepalingen van het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkheids- en gelijkebehandelingsbeleid te controleren.

Voor de uitoefening van haar toezicht op de naleving van de regels uit het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkheids- en gelijkebehandelingsbeleid, kunnen de sociaalrechtelijke inspecteurs zich ten aanzien van ondernemingen en personen voordoen als cliënten of potentiële cliënten, zonder dat zij hun hoedanigheid van personeelslid van een Vlaamse inspectiedienst moeten mededelen en zonder dat zij moeten mededelen dat de bij die gelegenheden verkregen informatie door de inspectiedienst kan worden aangewend voor de uitoefening van haar toezicht. Zij kunnen daartoe gebruikmaken van praktijktesten, zoals bepaald in artikel 36, §2, 3°, van het voornoemde decreet. Het intern verzelfstandigd agentschap Inspectie RWO kan voor de uitvoering van voorgaande inspectiemethode ook derden aanstellen.”.

Art. 7. In artikel 20, §2, van hetzelfde decreet wordt het tweede lid vervangen door wat volgt:

“De wooninspecteur deelt aan de burgemeester en de gewestelijke ambtenaar mee voor welke woningen een proces-verbaal werd opgesteld. Indien een proces-verbaal opgesteld werd in het kader van het toezicht de regels uit het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkheids- en gelijkebehandelingsbeleid, wordt het proces-verbaal ook toegezonden aan het Interfederaal Gelijkekansencentrum.”.

Yasmine KHERBACHE