



Vlaams  
Parlement

ingediend op **428** (2014-2015) – Nr. 1  
8 juli 2015 (2014-2015)

## **Voorstel van resolutie**

van Imade Annouri en Björn Rzoska

betreffende de invoering van praktijktesten  
in het kader van de strijd tegen discriminatie  
op de arbeidsmarkt

## TOELICHTING

België en Vlaanderen scoren al tien jaar lang het slechts van de ganse EU-klas wat betreft werkzaamheidsgraad van mensen met niet EU-nationaliteit. Ook voor de werkzaamheidsgraad van mensen geboren buiten de EU scoren we uitermate slecht. De gemiddelde werkgelegenheidsgraad bij autochtone Belgen bedraagt 74%, terwijl die bij uit de Maghreb en Turkije afkomstige personen respectievelijk 42,9% en 43,3% bedraagt.<sup>1</sup> Tussen 2008 en 2013 steeg de etnische kloof in de werkzaamheidsgraad zelfs van 17,0 tot 18,4 procentpunt voor de groep geboren buiten de EU en evolueerde van 25,6 tot 26,3 procentpunt voor de groep zonder EU-nationaliteit.<sup>2</sup>

De betrokken bevolkingsgroepen zijn voorts meer vertegenwoordigd in sectoren zoals uitzendwerk, schoonmaak, horeca enzovoort, en zijn ondervertegenwoordigd bij de overheid, de financiële sector, de informaticasector, de scheikundige nijverheid enzovoort.<sup>3</sup> Die 'etnische stratificatie' van de arbeidsmarkt vermindert mettertijd niet, blijft gehandhaafd voor de tweede en de derde generatie en wordt slechts lichtjes beïnvloed door de verwerving van de Belgische nationaliteit.<sup>4</sup>

Ongetwijfeld heeft de stratificatie van de arbeidsmarkt niet altijd met discriminatie te maken. Er kunnen tal van redenen worden aangehaald: gebrekkige opleiding, onvoldoende kennis van de landstalen, niet-evenwaardige diploma's, de levensloop enzovoort. Bovendien zijn heel wat zogenaamde transitiesectoren, die weinig eisen stellen op het vlak van kwalificaties, vaak een springplank voor laaggeschoolde, recent in België aangekomen werkzoekenden, maar daardoor kan een zekere concentratie ontstaan.

Niettemin kan, bij voor het overige volledig gelijke omstandigheden (met name competenties en opleiding), de systemische (en systematische) over- of ondervertegenwoordiging van bepaalde werknemerscategorieën, de grotere risico's op werkloosheid die ze lopen en de ongelijke verdeling van de statuten, lonen en arbeidsregeling waarmee ze geconfronteerd worden, wijzen op rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie.<sup>5</sup>

Discriminatie heeft niet alleen individueel gevolgen (de betrokkenen raken geleidelijk ontmoedigd en haken af), maar ook collectief. De Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) stelt: "This not only violates a most basic human right, but has wider social and economic consequences. Discrimination stifles opportunities, wasting the human talent needed for economic progress, and accentuates social tensions and inequalities. Combating discrimination is an essential part of promoting decent work, and success on this front is felt well beyond the workplace."<sup>6</sup>

Ook al sloot men jarenlang de ogen voor deze situatie onder het voorwendsel dat migranten (al dan niet Belg) niet over de vereiste kwalificaties en competenties beschikten, het fenomeen discriminatie kwam duidelijk op de voorgrond toen men de aandacht ging vestigen op praktijken op de arbeidsmarkt. Talrijke onderzoeken

<sup>1</sup> FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding (thans: Interfederaal Gelijkheidskansencentrum) (september 2013), 'Socio-economische monitoring 2013', Brussel, blz. 66-67.

<sup>2</sup> HERKOMSTMONITOR 2015, Arbeidsmarktpositie van personen met een buitenlandse herkomst op basis van administratieve gegevens, Departement Werk en Sociale Economie, p. 20.

<sup>3</sup> FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding (thans: Interfederaal Gelijkheidskansencentrum), op.cit., blz. 113 en Martens, A. et al. (januari 2005), Etnische discriminatie op de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, synthesesrapport, ULB, KULeuven, blz. 78.

<sup>4</sup> Martens, A. et al., op.cit., blz. 78.

<sup>5</sup> FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding, Socio-economische Monitoring 2013, Brussel, p. 7.

<sup>6</sup> Cf. <http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/lang--en/index.htm>.

van universiteiten, middenveldorganisaties en de openbare omroep, of initiatieven zoals het platform #dailyracism bevestigen keer op keer de veel voorkomende confrontaties van Belgen met discriminatie.

Een recente studie van de Koning Boudewijnstichting bevestigt dat Belgen met Turkse en Marokkaanse roots nog veel obstakels melden in de toegang tot de arbeidsmarkt, in het bijzonder processen van discriminatie. Meer dan 60% van de bevroegde populaties zegt geconfronteerd te zijn met arbeidsdiscriminatie.<sup>7</sup>

In een andere studie verklaart 9% van de recruiters dat de selectie van de kandidaten wordt beïnvloed door de nationaliteit of de herkomst van de betrokkenen, en 8% van hen stelt dat de kandidaten van vreemde herkomst méér moeten doen om hen van hun kwalificatie te overtuigen, wat er zelfs toe kan leiden dat ze aan gekwalificeerde kandidaten voorbijgaan.<sup>8</sup> Ten slotte treft de discriminatie op de arbeidsmarkt alle personen van vreemde herkomst, ongeacht of ze laag- of hooggekwalificeerd zijn.<sup>9</sup>

De problematiek van discriminatie op de arbeidsmarkt raakte recent opnieuw onder de aandacht door een nieuwe studie van het Minderhedenforum. Bij de bedrijven in de dienstencheque- en de uitzendsector houden de risico's op discriminatie of op aanmaningen om de kandidaten en werknemers discriminatoir te behandelen deels verband met de driehoeksverhouding tussen de onderneming, de werknemer en de klant.<sup>10</sup> Volgens de bevraging van het Minderhedenforum was 62,5% van de bevroegde ondernemingen in de dienstenchequesector bereid in te gaan op discriminatoire verzoeken van hun klanten.<sup>11</sup> De openbare dienstverlening behaalde de minst goede scores. Hoogstwaarschijnlijk zijn die vaststellingen gelijkaardig in Brussel en Wallonië.

Op nationaal vlak wenste in 2010 en 2011 16% van de gebruikers niet dat bij hen een allochtone werknemer kwam werken. Ook verreweg de meeste bevroegde ondernemingen gaven toe dat zij van gebruikers discriminatoire verzoeken hadden ontvangen, die hetzij rechtstreeks werden geuit bij de aanvraag voor dienstverlening, hetzij op verholde wijze door bijzonder veeleisend te worden, door over het verrichte werk te klagen enzovoort.<sup>12</sup> Sommige ondernemingen verantwoordden het feit dat zij op die verzoeken ingingen met de stelling dat het in het belang was van de werknemer van buitenlandse herkomst, opdat hij geen discriminerend gedrag van een gebruiker zou moeten verduren.<sup>13</sup>

Er werd in een ruime waaier aan juridische instrumenten voorzien om discriminatie bij indienstnemeningen op te sporen en te bestraffen. Verdrag nr. 111 van de Internationale Arbeidsorganisatie betreffende de discriminatie op het vlak van toegang tot de arbeidsmarkt en de uitoefening van het beroep verbiedt, op arbeidsvlak in het algemeen en meer in het bijzonder inzake de toegang tot de arbeidsmarkt, elke discriminatie op grond van ras, huidskleur, geslacht, nationale afstamming enzovoort. Richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming en richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en be-

<sup>7</sup> Torrekens, C. en Adam, I. (2015), Marokkaanse en Turkse Belgen: een (zelf)portret van onze medeburgers, Koning Boudewijnstichting, Brussel, p. 83 e.v.

<sup>8</sup> Interfederaal Gelijkekansencentrum (2012), Diversiteitsbarometer – Werk, Brussel, blz. 75.

<sup>9</sup> Martens, A. et al., op cit., blz. 83.

<sup>10</sup> Perrin, N. en Martiniello, M. (2014), Discrimination et disaffiliation des jeunes issus de l'immigration, onderzoek besteld door het Interfederaal Gelijkekansencentrum, Brussel, blz. 37.

<sup>11</sup> Spaas, N., Dienstencheques: subsidiëren om te discrimineren, Minderhedenforum, 22 februari 2015.

<sup>12</sup> IDEA Consult (juli 2012), Evaluatie van het stelsel van de dienstencheques voor buurtdiensten en -banen 2011, Finaal eindrapport, uitgebracht op verzoek van Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Brussel, blz. 136-137.

<sup>13</sup> IDEA Consult, op.cit., blz. 141.

roep verplichten beide de lidstaten om directe en indirecte discriminatie, pesterijen en aanmaningen tot discriminatie te verbieden. Eerstgenoemde richtlijn behelst (directe of indirecte) discriminatie op grond van ras of etnische afstamming, wat werkgelegenheid en toegang tot goederen en diensten betreft. Laatstgenoemde richtlijn behelst alleen het aspect werkgelegenheid en verbiedt discriminatie op grond van handicap, godsdienst of overtuiging, seksuele geaardheid en leeftijd. De lidstaten moeten die gedragingen verbieden ongeacht of die uitgaan van een openbare of particuliere rechtspersoon; ze moeten tevens gerechtelijke en/of administratieve beroepsmogelijkheden waarborgen en in doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties voorzien zo die beginselen worden geschonden.

Op federaal niveau worden die richtlijnen omgezet door twee wetten. De wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden werd gewijzigd door een wet van 10 mei 2007. Zo worden directe discriminatie, indirecte discriminatie, de opdracht tot discrimineren en intimidatie verboden. In het kader van de arbeidsbetrekkingen in de ruime zin (de toegang tot arbeid inbegrepen) kan iedere ongelijke behandeling op grond van een lijst van beschermde criteria burgerrechtelijk en strafrechtelijk worden vervolgd en bestraft. De wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie strekt tot vervanging en opheffing van de wet van 25 februari 2003<sup>14</sup> en verbiedt directe discriminatie, indirecte discriminatie, de opdracht tot discrimineren en intimidatie. Deze wetten gelden dus ook voor de klanten van een bedrijf in de dienstenchequesector of van een uitzendkantoor die een discriminerende vraag stellen. De wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen zet dan weer zeven Europese richtlijnen om in verband met de gelijkheid tussen mannen en vrouwen (artikel 2) en stelt een algemeen kader in om de ongelijke behandeling van vrouwen en mannen tegen te gaan (artikel 3).<sup>15</sup>

De binnen de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst (cao) nr. 38 bekrachtigt het beginsel van gelijke behandeling bij de werving en selectie van werknemers. Aan cao nr. 38sexies, die de oorspronkelijke cao nr. 38 wijzigt, werd een gedragscode betreffende de gelijke behandeling bij de werving en selectie van werknemers toegevoegd, maar die is niet bindend. De cao nr. 95 van 10 oktober 2006 gaat over de gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelaties. Tot slot heeft de uitzendsector – om zowel ethische als commerciële redenen – zelfreguleringsmechanismen ontwikkeld. Zo nam de sector op 3 oktober 2011 een sectorale cao aan betreffende de gedragscode ter preventie van discriminatie, die bindend verklaard werd bij het koninklijk besluit van 15 juli 2013. De overeenkomst wil komaf maken met alle vormen van discriminatie in de uitzendkantoren. De anti-discriminatieprocedure die werd ingesteld door Federgon, waarbij de delicate dossiers naar referentiepersonen worden doorgezonden en mystery calls toegestaan zijn, heeft vrucht afgeworpen. Het aantal meldingen van discriminatie is gedaald en de manier van werken is veranderd. Toch zijn er nog verbeterin-

<sup>14</sup> Wet ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding.

<sup>15</sup> 1°) richtlijn 75/117/EEG van de Raad van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der Lidstaten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers; 2°) richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, gewijzigd bij richtlijn 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002; 3°) richtlijn 86/378/EEG van de Raad van 24 juli 1986 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in ondernemings- en sectorale regelingen inzake sociale zekerheid, gewijzigd bij richtlijn 96/97/EG van de Raad van 20 december 1996; 4°) richtlijn 97/80/EG van de Raad van 15 december 1997 inzake de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van het geslacht; 5°) richtlijn 2004/113/EG van de Raad van 13 december 2004 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten; 6°) richtlijn 86/613/EEG van de Raad van 11 december 1986 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van zelfstandig werkzame mannen en vrouwen, de landbouwsector.

gen mogelijk: ongeveer 25% van de uitzendkantoren die in een recente rondvraag werden bevroegd, gingen nog in op een discriminerende vraag.<sup>16</sup> Ondanks dat scala aan rechtsmiddelen neemt de discriminatie bij aanwerving niet af. Toch blijft het aantal klachten en gerechtelijke procedures gering.

Ontdekken – en bewijzen – dat er sprake is van ongelijke behandeling in een pre-contractuele fase, dus vóór het aangaan van een arbeidsbetrekking, is thans nageenog onmogelijk. De kandidaat beseft niet dat hij het slachtoffer is van discriminatie en als de discriminatie wordt vastgesteld, heeft de werkgever de informatie in handen die als bewijslast kan dienen; de kandidaat heeft daar geen toegang toe.

Op Vlaams niveau werd een verbod op discriminatie binnen het domein Werk geregeld via het decreet van 8 mei 2002 houdende de evenredige participatie op de arbeidsmarkt. Het decreet stelt drie doelstellingen voorop: (1) de strijd tegen discriminatie met de omzetting van twee Europese discriminatierichtlijnen in Vlaamse regelgeving; (2) de voorbeeldfunctie van de overheid als werkgever om een beleid te voeren inzake non-discriminatie en evenredige participatie voor haar eigen personeel (ambtenaren en onderwijspersoneel) en (3) de private ondernemingen aanmoedigen om een diversiteitsbeleid te voeren en te werken aan evenredige participatie.

De eerste doelstelling van het decreet, de strijd tegen discriminatie, die ook het meest gedetailleerd werd uitgewerkt, blijft grotendeels dode letter. Het beleid concentreert zich sterk op het positieve stimuleringsbeleid waartoe het EAD-decreet (evenredige arbeidsdeelname en diversiteit) de mogelijkheid schept: ondersteuning van ondernemingen, sectoren, arbeidsorganisaties, instellingen of openbare besturen, ondersteunt bij de ontwikkeling van een beleid inzake evenredige participatie en gelijke behandeling. Wat de strijd tegen discriminatie betreft, zijn de effecten van het gevoerde beleid zeer gering te noemen.<sup>17</sup> De stelling van de Vlaamse Regering dat de mogelijkheden op Vlaams niveau beperkt zijn om de strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt te voeren,<sup>18</sup> is moeilijk te begrijpen. Dertien jaar EAD-beleid toont aan dat de strijd tegen discriminatie niet valt te winnen zonder een krachtadig handhavingsbeleid.

Het discriminatieluw van het beleid dat gericht is op evenredige arbeidsdiscriminatie kampt echter al jaren met een erg zwakke uitvoering. Het ontbreekt aan uitvoeringsbesluiten om grondig werk te maken van de strijd tegen discriminatie voor het Vlaamse overheids- en onderwijspersoneel. Door onvoldoende opsporings- en vervolgingsbeleid met betrekking tot discriminatie zijn de sanctionerende mogelijkheden van het decreet ongebruikt gebleven. Van de mogelijkheden tot intrekken van de vergunning van discriminerende uitzendbedrijven werd nog nooit volledig gebruik gemaakt. Er is geen klokkenluidersregeling en er zijn geen specifieke opsporingsbevoegdheden.

Eveneens verplicht het decreet van 10 december 2010 betreffende de private arbeidsbemiddeling uitzendkantoren werknemers te behandelen op een objectieve, respectvolle en niet-discriminerende wijze. Dit discriminatieverbod is een erkenningsvoorwaarde waaraan de uitzendbureaus moeten voldoen om erkend te worden en erkend te blijven. Inbreuken op dit discriminatieverbod worden strafrechtelijk en administratiefrechtelijk vervolgd.

Verder werd discriminatie verboden op alle andere domeinen waarvoor Vlaanderen bevoegd is, via het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse

<sup>16</sup> C.R.I.V, 4 maart 2015, Kamer van volksvertegenwoordigers, 2014-2015, CRIV 54 COM 104.

<sup>17</sup> Analyse van het Minderhedenforum tijdens de hoorzitting over discriminatie op de arbeidsmarkt in de Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Innovatie en Wetenschapsbeleid (30 april 2015).

<sup>18</sup> Regeerakkoord van 23 juli 2014, blz. 36.

gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid. Wanneer burgers van oordeel zijn dat ze gediscrimineerd worden, kunnen ze met het decreet van 10 juli 2008 naar de rechter stappen – al dan niet met steun van het Interfederaal Gelijkekansencentrum. Er werd echter nog niemand veroordeeld wegens een schending van de Vlaamse antidiscriminatiewetgeving. Ook hier ontbreekt het aan een wettelijk kader voor testen die kunnen bijdragen tot bewijslast met betrekking tot de aanwezigheid of afwezigheid van discriminatie.

Een doeltreffend handhavingsbeleid is noodzakelijk om de rechtsbescherming van slachtoffers te garanderen. Het is eveneens nodig omdat de overheid de plicht heeft om haar eigen regelgeving te handhaven.

De zwakke schakel in de antdiscriminatie-regelgeving is de gebrekkige repressieve en proactieve handhaving waardoor de toepassing van de regelgeving dode letter blijft. Het huidige beleid gaat te zeer uit van preventieve handhaving via overleg, communicatie, voorlichting en sensibilisering. Een evenwichtig beleid impliceert dat er ook sprake moet zijn van repressieve handhaving wanneer discriminatie zich blijft herhalen en er geen onderhandelde oplossing komt. De keuze om de sociale inspectie praktijktesten te laten uitvoeren zal bijdragen tot de doeltreffendheid en het afschrikkend karakter van de sanctioneringsmechanismen. Sociaalrechtelijke inspectiediensten hebben reeds verregaande toezichts- en opsporingsbevoegdheden (bijvoorbeeld appreciatierecht). Ze hebben de nodige ervaring en expertise om met deze bevoegdheden om te gaan.<sup>19</sup>

De wettelijke instrumenten in de strijd tegen discriminatie moeten ook praktijktesten omvatten. Dergelijke testen werden voor het eerst toegepast in de academische wereld: de tests gaan uit van een experimentele benadering en hebben tot doel een situatie te creëren waarbij de experimentator alle elementen beheerst. Er worden duo's van werkzoekenden gevormd met een gelijkaardig profiel die slechts qua één eigenschap verschillen. Als een van de twee anders behandeld wordt dan de andere, kan daaruit worden afgeleid dat die eigenschap de oorzaak is.

Dat getuigt van het belang van bepaalde variabelen die men beoogt te testen, in een voor het overige gelijke situatie.<sup>20</sup> Het systeem van de mystery calls is ook een praktijktest die in sommige sectoren wordt toegepast; onderzoekers of inspectiediensten geven zich uit voor potentiële klanten en brengen gedetailleerd en objectief verslag uit van hun bevindingen.<sup>21</sup>

Met dergelijke oproepen kan een bepaald bedrijf of een sector, waar een aantal meldingen zijn geweest, worden gecontroleerd.

1. Op wetenschappelijk niveau vervullen die instrumenten een belangrijke informatieve rol: de kennis over dat verschijnsel zal worden uitgediept op basis van periodieke cijfers die per sector zijn uitgesplitst; die statistische gegevens en situatieanalyses worden vervolgens verstrekt aan de betrokken instanties, die hun beslissingen kunnen aanpassen; de sectorale organisaties, die op de hoogte zijn van het probleem, zullen hun leden ook kunnen inlichten over en sensibiliseren voor de problemen inzake diversiteit en discriminatie en kunnen zelfregulerende maatregelen nemen; die wetenschappelijke tests kunnen ook als alarmsignaal dienen bij de autoriteiten.

<sup>19</sup> Departement Werk en Sociale Economie (2013), Jaarrapport Inspectie Werk en Sociale Economie 2012, Brussel, p. 38.

<sup>20</sup> Galvès, G. (2007), Au service de la connaissance et du droit: le testing, Horizons stratégiques, Issue 5.

<sup>21</sup> Lahlali, M. (februari 2015), Nota: effectieve opsporingstechnieken voor inspectiediensten in de strijd tegen discriminatie en racisme, Minderhedenforum.

2. Het aantal processen-verbaal voor discriminatie op de arbeidsmarkt is erg klein; de afgelopen drie jaar is op de 61 dossiers inzake discriminatie die door de AD Toezicht op de sociale wetten werden aangelegd, slechts één proces-verbaal opgesteld.<sup>22</sup> De bewijslast is zo groot dat het uiterst moeilijk is om vervolgingen te staven. Sinds 2003 krijgt de burgerlijke rechtspleging dus voorrang: daar wordt de bewijslast gedeeld; hoewel het slachtoffer elementen kan aanbrengen die het bestaan van discriminatie laten vermoeden, kan de rechter de vermeende dader (en niet het vermeende slachtoffer) opleggen het tegenovergestelde te bewijzen.<sup>23</sup>

Het Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten heeft de volgende factoren aangestipt die gerechtelijke procedures als gevolg van discriminatie in de hand werken: "improve access of complainants to relevant information and documentation held by the opposing side; (...) improved powers of investigation, enforcement and follow-up for equality bodies and other institutions with an equality remit".<sup>24</sup> Artikel 19 van de voormalige wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie<sup>25</sup> behelsde een mogelijkheid om via 'praktijktesten' discriminatie op te sporen en vast te stellen.

Maar door de hevige politieke discussies in de Kamer werd in de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, waarbij voornoemde wet van 25 februari 2003 werd opgeheven en vervangen, het woord "praktijktest" niet meer expliciet opgenomen.<sup>26</sup>

Daaraan inherente elementen worden echter opgesomd in artikel 28, §§2 en 3, luidens welke:<sup>27</sup> "§2. Onder feiten die het bestaan van een directe discriminatie op grond van een beschermd criterium kunnen doen vermoeden, wordt onder meer, doch niet uitsluitend, begrepen:

- 1° de gegevens waaruit een bepaald patroon van ongunstige behandeling blijkt ten aanzien van personen die drager zijn van een welbepaald beschermd criterium; onder meer verschillende, los van elkaar staande bij het Centrum of een van de belangenverenigingen gedane meldingen; of
- 2° de gegevens waaruit blijkt dat de situatie van het slachtoffer van de ongunstigere behandeling, vergelijkbaar is met de situatie van de referentiepersoon.

§3. Onder feiten die het bestaan van een indirecte discriminatie op grond van een beschermd criterium kunnen doen vermoeden, wordt onder andere, doch niet uitsluitend, begrepen:

- 1° algemene statistieken over de situatie van de groep waartoe het slachtoffer van de discriminatie behoort of feiten van algemene bekendheid; of
- 2° het gebruik van een intrinsiek verdacht criterium van onderscheid; of
- 3° elementair statistisch materiaal waaruit een ongunstige behandeling blijkt."<sup>28</sup>

Wat discriminatie op de Vlaamse arbeidsmarkt betreft, zouden de sociale inspecteurs van de Vlaamse Afdeling Toezicht en Handhaving gemachtigd moeten zijn om situatietests en mystery calls uit te voeren binnen de arbeidsmarktdomeinen waarop ze toezicht uitoefenen. Zij zouden aldus proactief eventuele arbeidsgerelateerde discriminatiepraktijken kunnen controleren en vaststellen.

<sup>22</sup> Vanden Broeck, P., Discriminatie op de arbeidsmarkt en in de dienstencheques sector in het bijzonder, Toezicht op de sociale wetten, FOD Werkgelegenheid, Arbeid en sociaal overleg.

<sup>23</sup> Interfederaal Gelijkekansencentrum (2012), op.cit., blz. 11.

<sup>24</sup> Het Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten (FRA) (2014), Access to justice in cases of discrimination in the EU – Steps to further equality, blz. 47.

<sup>25</sup> Wet ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding.

<sup>26</sup> Aendenboom, I. (2009), "Tests de discrimination: pratiques et perspectives", in Colloque de la Halde, 11 december 2009, blz. 42.

<sup>27</sup> Aendenboom, I., op.cit.

<sup>28</sup> Aendenboom, I., op.cit.

Die inspecteurs zijn aan het beroepsgeheim en aan een strikte gedragscode onderworpen en zouden dus enkel situatietests mogen uitoefenen in allerlaatste instantie. Zij moeten ook hun optreden rechtvaardigen tegenover andere onderzoeksmachten en hun optreden mag geen provocatie inhouden. Ten slotte moeten in het Sociaal Strafwetboek en het decreet van 30 april 2004 houdende het sociaal-rechtelijk toezicht, die bepalen dat de sociale inspecteur zich moet aanmelden vóór hij zijn onderzoek start, een uitzondering op die regel moeten worden opgenomen.

Inspectiediensten zijn overigens al bevoegd om de toepassing van bepaalde reglementeringen te controleren aan de hand van de situatietests:

- 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 (FSMA) en houdende diverse bepalingen (I) geeft aan de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten de bevoegdheid om aan 'mystery shopping' te doen om de afnemers van financiële producten en diensten beter te beschermen. Meer bepaald kunnen FSMA-inspecteurs of daartoe door de FSMA aangestelde derden zich voordoen als cliënten of potentiële cliënten, zonder dat zij hun hoedanigheid van moeten meedelen en zonder dat zij moeten meedelen aan de anoniem gecontroleerd financiële instelling;
- ingevolge de wet van 19 april 2014 tot wijziging van het Wetboek van economisch recht<sup>29</sup>, mogen de ambtenaren van de Economische Inspectie, sinds 1 april 2015 en op grond van artikel XV.17, §1, van het Wetboek van economisch recht aan 'mystery shopping' doen om te controleren of de informatieplicht op bankproducten wordt toegepast; zij kunnen zich voordoen als potentiële klant zonder hun functie mee te delen.

De Raad van State, afdeling Wetgeving, heeft geen juridische bezwaren geformuleerd bij de toekenning van deze opsporingsbevoegdheden aan de Economische Inspectie en de FSMA-inspectie, want die bevoegdheid is hun toegekend door de wetgever en niet door een gewoon koninklijk besluit.

Inzake discriminatie moeten ook actoren uit de civiele maatschappij bevoegd worden om dergelijke tests uit te voeren, weliswaar onder strikte voorwaarden.<sup>30</sup> Om misbruiken te voorkomen, is het belangrijk dat er een duidelijk wettelijk kader komt, met voldoende waarborgen opdat zij op een transparante en objectieve manier kunnen verlopen.<sup>31</sup>

Die tests zijn erop gericht een discriminatiepraktijk in een onderneming vast te stellen. Andere landen hebben soortgelijke praktische proeven uitgewerkt: in de Verenigde Staten aanvaardt het Hooggerechtshof al vele jaren situatietests ("situational testing") als bewijs van discriminatie, net als andere rechtbanken van lagere aanleg. In Frankrijk heeft het Hof van Cassatie in 2002 de geldigheid van de testing erkend: de resultaten van de tests van de vereniging SOS Racisme in 88 nachtclubs werden door het gerecht aanvaard.<sup>32</sup> Sinds 31 maart 2006 hebben situatietests dankzij de Franse gelijkekansen wet uitdrukkelijk bewijswaarde.<sup>33</sup>

<sup>29</sup> Wet houdende invoeging van boek VII 'Betalings- en kredietdiensten' in het Wetboek van economisch recht, houdende invoeging van de definities eigen aan boek VII en van de straffen voor de inbreuken op boek VII, in de boeken I en XV van het Wetboek van economisch recht en houdende diverse andere bepalingen.

<sup>30</sup> Liga voor de Mensenrechten en Kif Kif (2007), Handleiding praktijktest Discriminatie.

<sup>31</sup> SOTTIAUX S. (2015), De praktijktest: much ado about nothing? In: Rechtskundig Weekblad 2014-15, nr. 38, p. 1482.

<sup>32</sup> Arrest van het Franse Hof van Cassatie, nr. 3294 van 11 juni 2002 "relatif au testing".

<sup>33</sup> Franse wet van 31 maart 2006 "pour l'égalité des chances" (wet nr. 2006-396), Journal Officiel de la République française, 2 april 2006.



Volgens de cijfers van de jongste werkgelegenheidsbarometer vindt 40% van de Belgische bevolking dat mensen van buitenlandse afkomst een negatieve invloed hebben op de arbeidsmarkt, en heeft 20% liever geen collega van buitenlandse afkomst, laat staan als hiërarchische meerdere. 8,7% van de in het kader van de werkgelegenheidsbarometer geïnterviewde human relations officers verklaren dat de indienstneming van een buitenlandse kandidaat risicovoller is dan die van een andere kandidaat. De terughoudendheid bij de selectie is vaak te wijten aan een gebrek aan informatie en begeleiding over de voordelen van diversiteit.<sup>34</sup>

Discriminatie kent vele oorzaken, en de strijd tegen discriminatie moet op verschillende fronten worden gevoerd. De indieners van de resolutie koesteren niet de ijdele hoop dat praktijktesten alle vormen van discriminatie uit de wereld zullen helpen. Wel is een wettelijk kader voor praktijktesten noodzakelijk als sluitstuk van het Vlaamse antidiscriminatiebeleid. Ze zijn nodig om over objectieve cijfers te beschikken en om het probleem op een meer accurate manier in kaart te brengen. Daarnaast kunnen praktijktesten gebruikt worden om in dialoog te gaan met bedrijven of sectoren. Tenslotte zullen praktijktesten bijdragen aan een meer effectieve gerechtelijke vervolging van discriminatie. De invoering van specifieke bewijstechnieken zoals de praktijktesten zullen verhelpen aan het gebrekkige bewijsregime waar slachtoffers van discriminatie vandaag mee te kampen hebben.

Imade ANNOURI  
Björn RZOSKA

---

<sup>34</sup> LAMBERTS M., EEMAN L., De Gatekeepers op de arbeidsmarkt, HIVA, 2012.

## VOORSTEL VAN RESOLUTIE

Het Vlaams Parlement,

- gelet op:
  - 1° het Internationaal Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie, gesloten binnen de Verenigde Naties, ondertekend door België op 17 augustus 1967 en geratificeerd op 7 augustus 1975;
  - 2° het verdrag nr. 111 van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) over "Discrimination in respect of employment and occupation";
  - 3° de richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming;
  - 4° de richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep;
  - 5° de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden;
  - 6° de wet van 10 mei 2007 tot wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden;
  - 7° de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie;
  - 8° de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen;
  - 9° de artikelen 18, 19, 20 en 61 van het Sociaal Strafwetboek;
  - 10° de wet van 2 augustus 2002 betreffende het toezicht op de financiële sector en de financiële diensten;
  - 11° 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;
  - 12° de wet van 19 april 2014 houdende invoeging van boek VII 'Betalings- en kredietdiensten' in het Wetboek van economisch recht, houdende invoeging van de definities eigen aan boek VII en van de straffen voor de inbreuken op boek VII, in de boeken I en XV van het Wetboek van Economisch Recht en houdende diverse andere bepalingen;
  - 13° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 38 van 6 december 1983 betreffende de werving en selectie van werknemers, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 38bis van 29 oktober 1991, nr. 38ter van 17 juli 1998, nr. 38quater van 14 juli 1999, nr. 38quinquies van 21 december 2004 en nr. 38sexies van 10 oktober 2008;
  - 14° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 95 van 10 oktober 2008 betreffende de gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie;
  - 15° het decreet Evenredige Arbeidsparticipatie van 8 mei 2002, gewijzigd op 30 april 2004, 9 maart 2007 en 30 april 2009, dat een Vlaamse arbeidsmarkt beoogt die een afspiegeling is van de samenstelling van de beroepsbevolking;
  - 16° het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid;
  - 17° het decreet van 10 december 2010 betreffende de private arbeidsbemiddeling;
  - 18° het decreet van 20 april 2004 houdende sociaalrechtelijk toezicht;
  - 19° de jaarrapporten van de Inspectie WSE (Werk en Sociale Economie) 2012 en van de Afdeling Toezicht en Handhaving 2014;
  - 20° het advies van de Commissie Diversiteit van 30 mei 2012 met betrekking tot het geactualiseerde Actieplan Bestrijding Arbeidsgerelateerde Discriminatie (ABAD);

- 21° de recente hoorzittingen van 30 april en 28 mei 2015 over discriminatie op de arbeidsmarkt in de Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Innovatie en Wetenschapsbeleid;
- vraagt de Vlaamse Regering:
- 1° om werk te maken van een alomvattende strategie om de toegang en participatie op de arbeidsmarkt van mensen met migratieafkomst te verhogen;
  - 2° om een proactief en repressief handhavingsbeleid te voeren in het kader van de strijd tegen discriminatie;
  - 3° om van de strijd tegen discriminatie een prioriteit te maken voor de Inspectie Werk en Sociale Economie;
  - 4° om jaarlijks ambitieuze doelstellingen te formuleren met een minimum aantal te behalen gerichte controles;
  - 5° om het uitvoeren van praktijktesten uitdrukkelijk op te nemen als instrument om de naleving van het bestaande decretaal kader te inspecteren. Dat kan door de inspectie bevoegd te maken om alleen of in samenwerking met private partners praktijktesten uit te voeren;
  - 6° om in de strijd tegen discriminatie indien nodig onaangekondigde inspectiebezoeken uit te voeren;
  - 7° om de Vlaamse inspectiediensten decretaal de bevoegdheid te geven om het discriminatieverbod op een permanente wijze te handhaven;
  - 8° om te voorzien in de voorwaarden voor de organisatie van praktijktesten;
  - 9° om ten behoeve van de sociaal inspecteurs een gedragscode op te stellen;
  - 10° om harder op te treden ten aanzien van bedrijven die zich meerdere malen schuldig maken aan discriminatie. De Vlaamse overheid kan deze bedrijven verplichten om de hun toegekende subsidies of fiscale voordelen volledig of gedeeltelijk terug te geven;
  - 11° om het Vlaams Actieplan Bestrijding Arbeidsgerelateerde Discriminatie (ABAD) te gebruiken als een tweemaaljaarlijkse evaluatie- en beleidsinstrument met concrete doelstellingen en toereikende budgetten. Het actieplan komt tot stand in samenwerking met de kansengroepen en de sociale partners;
  - 12° om over de voortgang van het actieplan jaarlijks te rapporteren aan de Commissie Diversiteit van de SERV (Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen) en aan het Vlaams Parlement;
  - 13° om de sociale partners aan te moedigen een bindende cao te sluiten die de ondernemingen verplicht discriminatoire praktijken te melden, te voorzien in een opleiding in discriminatiebestrijding en een gedragscode op te stellen die bij niet-naleving in bindende sancties voorziet; daarbij moet vooral de dienstenchequesector zich met dergelijke bindende instrumenten toerusten;
  - 14° om de registratie van discriminatiemeldingen te verbeteren, alsook meer over de meldingsmogelijkheden te informeren;
  - 15° een grootschalige voorlichtings- en bewustmakingscampagne op te zetten tegen discriminatie; die campagne moet gericht zijn op de werkgevers en, in de dienstenchequesector, op de gebruikers;
  - 16° om het wetenschappelijk onderzoek waarbij praktijktesten worden gebruikt, aan te moedigen en te financieren, teneinde de ongelijke behandeling in bepaalde sectoren uit te lichten en te vatten;
  - 17° om periodieke instrumenten te ontwikkelen voor kwantitatieve en kwalitatieve analyses die een meer nauwkeurige diagnose van discriminatie mogelijk maken; daarbij kunnen de sociaaleconomische monitoring en de diversiteitsbarometer, die gerichte informatie verschaffen om aangepaste beleidsmaatregelen uit te werken, diepgaander worden ontwikkeld;
  - 18° om in het kader van het Vlaamse positief injunctierecht de gerechtelijke parketten en arbeidsauditoraten de opdracht te geven om een actief vervolgingsbeleid te voeren wanneer de Vlaamse sociaalrechtelijke inspectie vaststelling van discriminatie doet. Essentieel hierbij is dat de inspectie praktijktesten en mystery calling kan verrichten om discriminatie op te sporen

- en vast te stellen waardoor de gerechtelijke overheid op adequate wijze tot vervolging kan overgaan;
- 19° om uitvoering te geven aan een interfederaal actieplan ter bestrijding van racisme, zoals dat in 2001 was beloofd na de van 31 augustus tot 7 september in Durban (Zuid-Afrika) gehouden Wereldconferentie tegen racisme, rassendiscriminatie, vreemdelingenhaat en onverdraagzaamheid.

Imade ANNOURI  
Björn RZOSKA