



Vlaams
Parlement

ingediend op **1142** (2016-2017) – Nr. 1
20 april 2017 (2016-2017)

Verslag van de gedachtewisseling

namens de Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie,
Innovatie en Wetenschapsbeleid
uitgebracht door Imade Annouri en Miranda Van Eetvelde

over de opvolging van de resolutie van 28 oktober 2015
betreffende sensibilisering, preventie en handhaving
inzake discriminatie op de arbeidsmarkt
van personen met een migratieachtergrond

Samenstelling van de Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Innovatie en Wetenschapsbeleid:

Voorzitter: Jos Lantmeeters.

Vaste leden:

Matthias Diependaele, Andries Gryffroy, Jos Lantmeeters, Grete Remen, Axel Ronse, Sabine Vermeulen;

Robrecht Bothuyne, An Christiaens, Sonja Claes, Peter Van Rompuy;

Emmily Talpe, Daniëlle Vanwesenbeeck;

Yasmine Kherbache, Bart Van Malderen;

Imade Annouri.

Plaatsvervangers:

Paul Cordy, Annick De Ridder, Lieve Maes, Lorin Parys, Miranda Van Eetvelde, Peter Wouters;

Jenne De Potter, Martine Fournier, Kathleen Helsen, Koen Van den Heuvel;

Willem-Frederik Schiltz, Martine Taelman;

Rob Beenders, Güler Turan;

Wouter Vanbesien.

INHOUD

1. Inleidende uiteenzetting.....	4
2. Bespreking	8
2.1. Standpunten en vragen van de leden	8
2.2. Antwoord van de minister	15
2.3. Replieken en bijkomende antwoorden van de minister	17
Gebruikte afkortingen	24

De Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Innovatie en Wetenschapsbeleid hield op 23 maart 2017 een gedachtewisseling met Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de opvolging van de resolutie van 28 oktober 2015 betreffende sensibilisering, preventie en handhaving inzake discriminatie op de arbeidsmarkt van personen met een migratieachtergrond.

1. Inleidende uiteenzetting

Minister *Philippe Muyters* presenteert de stand van zaken in de opvolging van de resolutie van 28 oktober 2015.

Sensibilisering en preventie

Een eerste en belangrijke stap in de aanpak van arbeidsgerelateerde discriminatie wordt gevormd door maatregelen ter preventie en sensibilisering. De geplande sensibiliseringscampagne wil het thema van discriminatie op de arbeidsmarkt bespreekbaar maken, evenals werkgevers en werknemers beter informeren over wat discriminatie is. De campagne is generiek want ze richt zich op alle vormen van discriminatie en op alle werknemers en werkgevers in Vlaanderen. Door het thema non-discriminatie op een duidelijke manier onder de aandacht te brengen, worden slachtoffers en getuigen ook geïnformeerd over waar ze terecht kunnen om arbeidsgerelateerde discriminatie te melden.

Helaas waren er problemen bij de uitvoering van het concept, waardoor de voor het voorjaar van 2017 voorziene lancering geannuleerd moest worden en de samenwerking met het communicatiebureau stopgezet. Zowel de sociale partners als de minister hadden er immers vragen bij. Nadat het bestek voor de sensibiliseringscampagne opnieuw verzonden was in de eerste helft van februari 2017, werden recent de nieuwe voorstellen ingediend. Daaruit wordt samen met de klankbordgroep een nieuw bureau gekozen om de campagne uit te voeren. De lancering wordt nu voorzien voor september 2017.

Nog in dit verband vermeldt de minister zijn focus-op-talentbeleid, waarvan een 'mindswitch' op het terrein en het wegwerken van vooroordelen onderdelen zijn. Het was al goedgekeurd door de werkgevers en nu zijn er ook afspraken met de vakbonden gemaakt. De monitoring voor de focus-op-talentbarometer start midden april 2017.

Verder had het Departement WSE een gesprek met Wouter Van Bellingen, de trekker van het integratiepact. Vragen zijn hoe men gedragsverandering binnen de samenleving kan verkrijgen en welke acties en maatregelen mogelijk zijn om discriminatie te bestrijden en wederzijds respect te bevorderen. Een en ander is voorlopig nog in de opstartfase, maar de minister onderstreept zijn bereidheid om daaraan mee te werken.

Er werd ook een beschrijvende studie uitgevoerd over alle meldpunten in Vlaanderen waar slachtoffers of getuigen van arbeidsgerelateerde discriminatie terecht kunnen. Doel was knelpunten aan het licht brengen, naast het stimuleren van een betere werking en samenwerking tussen de meldpunten. Op 1 februari 2017 werd de studie bezorgd aan alle betrokken meldpunten. Het meldpunt van de afdeling Toezicht en Handhaving op de website werk.be werd intussen verbeterd. De minister belooft dat nog verder gewerkt wordt aan de zichtbaarheid en duidelijkheid ervan. Na de campagne en op basis van de verwachte, verhoogde instroom van meldingen zal een grondige evaluatie worden uitgevoerd met het oog op de best mogelijke kwaliteit.

Actieplan ter bestrijding van arbeidsgelateerde discriminatie

Het ABAD dateert van 2008. Het is dus geen nieuw plan, maar het moet af en toe worden geüpdatet. Ook de nieuwe bevoegdheden uit de laatste staatshervorming maakten een actualisering nodig. Op 20 juli 2016 werd het voorstel van vernieuwd actieplan voorgesteld aan de Commissie Diversiteit van de SERV. Na deze bespreking bezorgde de Commissie Diversiteit eind juli 2016 een overzicht van haar belangrijkste bemerkingen en vragen. Ook Unia, het Interfederaal Gelijkekansencentrum, bezorgde eind september 2016 een advies over het ontwerp van actieplan. Naar aanleiding van de bemerkingen van de Commissie Diversiteit en het advies van Unia werden een aantal aanpassingen aan het geactualiseerde ABAD doorgevoerd. Daarvan vermeldt de minister:

- de opmaak van de reeds genoemde, beschrijvende studie van de meldpunten;
- de verbetering van het meldpunt Discriminatie van de afdeling Toezicht en Handhaving;
- de na de campagne geplande, grondige evaluatie daarvan;
- de toevoeging van een Leerstoel Asiel en Migratie.

Bepaalde acties werden meer verduidelijkt. De aangepaste tekst werd samen met een begeleidende brief midden december 2016 opnieuw bezorgd aan beide organisaties. De Commissie Diversiteit van de SERV liet op 22 maart 2017 echter weten geen advies te zullen geven bij gebrek aan eensgezindheid.

De minister wijst erop dat het ABAD in een goede rapportering voorziet. Daaruit blijkt dat met het vorige actieplan toch een aantal successen werd geboekt:

- de koppeling van antidiscriminatie aan instrumenten van loopbaan- en diversiteitsbeleid, die resulteerde in een checklist Diversiteit voor de inspecteurs;
- de ontwikkeling van de toolbox Talentontwikkelaar met instrumenten voor non-discriminatiebeleid;
- de ontwikkeling van het eDiv-instrument voor opleiding en vorming over discriminatiewetgeving, onder leiding van Unia;
- de publicatie van de diversiteitsbarometer Werk, eveneens onder leiding van Unia;
- de herkomstmonitor, onder leiding van het Departement WSE.

Naast een aantal verbeteringen wordt in 2016-2017 ingezet op aanvullende acties op het vlak van sensibilisering (de campagne, de instrumenten en toolboxes), preventieve bestrijding via opleiding en vorming, strijd op sectoraal niveau, antidiscriminatie als prioriteit bij de handhaving en de monitoring van discriminatie.

Zelfregulering in sectorconvenants

Inzake de sectorconvenants werd ervoor gekozen om in te zetten op zelfregulering. De sectorconvenants 2016-2017 zijn de eerste waarin non-discriminatie expliciet als thema werd opgenomen. In die convenants worden ondernemingen gestimuleerd om sectorale gedragscodes inzake discriminatie op te stellen, afspraken te maken over klachtenprocedures en systemen van zelfregulering en zelfcontroles op te zetten, waarvan praktijktesten deel kunnen uitmaken. De minister onderstreept wel dat het niet zijn bevoegdheid is om daarin verplichtingen op te leggen, daarover wordt op federaal niveau gesproken, vandaar de keuze voor stimulansen.

Ook tijdens de looptijd van de convenants werden sectoren verder aangemoedigd om rond het thema van non-discriminatie te werken. Op 4 mei 2016 hadden het departement en Unia een intervisie over het thema non-discriminatie. Het doel

daarvan was de sectoren te ondersteunen in het opzetten van een sectorbreed en gedragen antidiscriminatiebeleid, met inbegrip van sectorale gedragscodes en zelfregulering. Federgon kwam er haar praktijk rond mysterycalls toelichten. In december 2016 werd een communicatie gericht aan alle sectoren om het belang van het thema non-discriminatie te benadrukken en op te roepen om voldoende acties op te nemen die gericht zijn op het bewerkstelligen van een degelijk uitgewerkt non-discriminatiebeleid, inclusief een bijlage met bouwstenen voor een zelfregulerend beleid inzake non-discriminatie. Op 31 januari 2017 ontving het departement een tussentijdse evaluatie van de sectoren.

In de nieuwe generatie sectorconvenants 2018-2019, die binnenkort opgemaakt worden, wordt het thema non-discriminatie nog prominenter opgenomen, en wil de minister voor het eerst enkele minimumvereisten opleggen. De tussentijdse evaluatie van de lopende convenants zal de basis vormen om de sectoren ertoe te brengen elke keer meer acties op te nemen in de convenants zodat er vooruitgang wordt geboekt. Er zal een minimum aan acties opgelegd worden aan de sectoren, wat jaarlijks zal worden geëvalueerd.

De oproep van de sectoren tot intersectorale samenwerking om de expertise te vergroten en te delen, wordt meegenomen, verzekert de minister.

Dienstenchequesector – algemeen

Een belangrijke, nieuwe sector voor Vlaanderen is die van de dienstencheques, die vroeger onder federale bevoegdheid viel. Er werden een aantal duidelijke beslissingen genomen. Vanaf 1 januari 2017 kan een proportioneel sanctie-instrumentarium in de sector worden ingezet. Voordien was sanctionering alleen mogelijk onder het algemene, federale kader of door intrekking van de erkenning. Naast die laatste is nu ook voorzien in strafrechtelijke en administratiefrechtelijke sancties. Tevens werd de verplichting opgenomen voor de afdeling Toezicht en Handhaving om de inbreuken op de erkenningsvoorwaarden door te geven aan de adviescommissie voor dienstenchequeactiviteiten. Gekoppeld aan deze decreetswijziging, die vanaf 1 januari 2017 van kracht is, wordt nog een inspectieronde met zogenaamde quickscans gepland. Die hebben allereerst een preventief maar ook een sterk ontradend karakter ten aanzien van discriminatie.

Op de ministerraad van 3 februari 2017 werd de eerste, principiële goedkeuring gehecht aan het voorontwerp van decreet met diverse bepalingen in het beleidsdomein Werk en Sociale Economie. Daartoe behoren het toestaan van praktijktesten als erkenningsvoorwaarde, naast de verplichting om na een negatieve praktijktest actie te ondernemen en een actieplan op te stellen. In het ontwerp van decreet worden ook een aantal kwaliteitsvoorwaarden vastgelegd, met name de neutraliteit, objectiviteit en degelijkheid van de onafhankelijke uitvoerder van de praktijktesten. De verdere uitwerking gebeurt in een besluit. Ook de mogelijkheid om de inspectie te vatten, wordt opgenomen.

Dienstenchequesector – actieplan

De minister presenteert een overzicht van de stappen die werden gezet op weg naar het actieplan voor de dienstenchequesector, waarbij hij onderstreept dat er verschillende overlegmomenten waren om te komen tot een gedragen plan. Op 3 april 2015 vond het eerste overleg plaats, op 16 november 2015 werd een draft afgetoetst bij alle partners, op 30 november 2015 was er overleg met de werkgeversorganisaties, in maart 2016 kwam het opvolgingscomité Dienstenchequesector samen, in april 2016 was er overleg met alle partners en op het einde van de maand met Federgon, in mei 2016 werd een deelakkoord bereikt over de mysterycalls met de werkgeversorganisaties, in juni 2016 werden alle acties opgevraagd die de partners al doen, in de zomer van 2016 werden bilaterale

gesprekken met de werkgevers- en werknemersorganisaties gevoerd en in september met Unia en het Minderhedenforum. In december 2016 werd via e-mail feedback gevraagd over het mogelijke actieplan dat uit de vorige stappen kon worden gedistilleerd. In januari 2017 werd daarover verder overlegd met de werknemers- en in februari 2017 met de werkgeversorganisaties.

Op basis van alle feedback en overleg werd gezocht naar een maximaal compromis, waarin alle opmerkingen zijn verwerkt. Over één politiek punt kon geen akkoord worden bereikt met de werknemersorganisaties, Unia en het Minderhedenforum, namelijk de organisatie van praktijktesten. Zij hebben het akkoord dan ook niet goedgekeurd. De genoemde organisaties vonden immers datgene wat met de werkgevers was uitgewerkt inzake praktijktesten onvoldoende. Over alle andere punten was er wel een akkoord. Doel van de minister is om het actieplan nu snel uit te rollen.

Welke acties bevat het plan? Naast de acties van de Vlaamse overheid die reeds werden opgesomd of nog aan bod zullen komen, vermeldt de minister de uitwerking van een basisinformatiepakket door de partners die het plan ondersteunen, met een inhoudelijke visie op antidiscriminatie in de contacten met gebruikers en een overzicht van bestaande wetgeving. Er is voorts een engagement van de werkgeversorganisaties om:

- te informeren en sensibiliseren, bijvoorbeeld in de vorm van een sectorale gedragscode, cao's en een antidiscriminatieclausule;
- vorming en opleiding te geven met specifieke aandacht voor discriminatie;
- op preventie in te zetten (bijvoorbeeld via good practices);
- te remediëren door interne aanspreekpunten discriminatie aan te wijzen binnen de onderneming;
- te monitoren en te evalueren via enquêtes en een samenkomst tweemaal per jaar.

De minister concludeert dat het actieplan voor de dienstenchequesector heel wat engagementen en acties bevat die de moeite waard zijn.

Dienstenchequesector – praktijktesten

Duidelijk voor de minister is dat hij de sector zelf de kans wil geven om zelfregulerend op te treden en de problemen aan te pakken. Er zal worden opgevolgd of dat de gewenste resultaten biedt en er zal actie worden ondernomen als dat niet het geval zou blijken.

Specifiek over de praktijktesten, waarover dus geen akkoord is gevonden, is het volgende bepaald. Naast discriminatie op basis van ras, zullen ook andere discriminatiegronden zoals geslacht, leeftijd en handicap worden meegenomen. De mysterycalls zullen worden georganiseerd door een externe, onafhankelijke instantie, die zal aangewezen worden door de werkgeversorganisaties van de sector. Alle dienstenchequeondernemingen worden daarbij betrokken en hun deelname wordt opgelegd in de erkenningsvoorwaarden. Dat geldt niet alleen voor degene die aangesloten zijn bij de sectororganisatie, maar ook voor natuurlijke personen en ondernemingen die vallen onder een vereniging die niet mee ondertekend heeft als werkgeversorganisatie.

Het instrument van mysterycalls is sensibiliserend en wordt in eerste instantie at random ingezet. Maar bij structurele problemen zal in een volgende ronde ook een deel gericht worden ingezet bij ondernemingen waar er problemen zijn. De resultaten worden geaggregeerd teruggekoppeld per deelsector, met gelijke informatie voor werkgevers- en werknemersorganisaties. Door de externe, onafhankelijke instantie wordt feedback geleverd aan de individuele dienstenchequeonderneming, zodat de zelfregulering ten volle kan werken. Indien een bedrijf

recidivist blijkt, wordt het dossier door de onafhankelijke instantie overgemaakt aan de afdeling Toezicht en Handhaving van het Departement WSE, waar het een begin van bewijs kan zijn bij de verdere behandeling door de inspectie.

Dienstenchequesector – bestek Sodexo

In het bestek voor de uitgiftemaatschappij voor dienstencheques Sodexo werd een volledig hoofdstuk gewijd aan non-discriminatie. Ook Sodexo moet jaarlijks een sensibilisering- en informatieactie omtrent talent-, competentie- en antidiscriminatiebeleid voor de gebruikers opzetten. Dat is nieuw in vergelijking met de eerdere, federale bestekken. Concreet deed Sodexo reeds een fotoshoot met diverse modellen om met beeldmateriaal de diverse samenleving beter weer te geven. Sodexo zal zijn kanalen ook inzetten om de Vlaamse sensibiliseringscampagne actief te verspreiden.

Samenwerking met andere overheden

Verder overleg met de bevoegde federale minister om afspraken te maken over wederzijdse overheidsacties is gepland, onder meer via samenwerking tussen de inspectiediensten. Het doel is een nieuw protocol om de samenwerking tussen inspectiediensten te verfijnen en actualiseren, de aanspreekpunten binnen de diensten aan elkaar kenbaar te maken en informatie en resultaten uit te wisselen. Ook samenwerking op het terrein wordt bekeken.

Controles antidiscriminatiewetgeving door afdeling Toezicht en Handhaving

Discriminatie blijft een prioriteit op vlak van handhaving, waarbij versterkt op controles zal worden ingezet. Als concreet objectief werden 100 controles inzake discriminatie vooropgesteld in 2015 en 2016, wat ook werd gehaald. Voor 2017 worden 50 courante controles vooropgesteld en zeker ook 50 in het kader van de campagne in het najaar (minstens een bij elke ernstige klacht), naast 100 quickscans.

Vlaams vervolgingsbeleid

Tot slaat staat het thema discriminatie op de prioriteitenlijst van de kadernota integrale veiligheid inzake vervolgingsbeleid. Doel is dat de parketten zaken betreffende discriminatie hoger in hun prioriteitenlijst opnemen en vaker zullen vervolgen.

Conclusie

De minister denkt hiermee te hebben aangetoond dat hij binnen zijn bevoegdheden heel wat acties voert en initiatieven neemt om in te zetten op non-discriminatie.

2. Bespreking

2.1. Standpunten en vragen van de leden

Yasmine Kherbache verwijst naar de documenten die aan de commissie werden overgemaakt, waaronder het geactualiseerde ABAD. Het lid zegt bijzonder ontgoocheld te zijn dat dit het antwoord is na twee jaar aandringen op een krachtadiger beleid op het vlak van gelijke kansen en discriminatiebestrijding. De overheid blijft focussen op sensibilisering, vorming en zelfregulering, maar boekt geen enkele vooruitgang in haar voorbeeldfunctie noch in de handhaving van belangrijke normen. Ook het middenveld, met onder meer het Minderhedenforum, vindt dit onevenwichtig.

Vreemd is dat de evaluatie van het ABAD niet verder reikt dan 2015. Het lid begrijpt evenmin dat de cijfers over handhaving uit het laatste jaarrapport van de afdeling Toezicht en Handhaving (over 2016) ontbreken in de actualisering.

Vervolgens gaat ze in op de krachtlijnen van het geactualiseerde actieplan. De eerste blijkt eens te meer betrekking te hebben op sensibilisering. Het lid heeft op zich geen probleem met een zoveelste campagne, ook al dient zoiets vaak om de leegte van het beleid te maskeren. Sensibilisering zonder daadkracht dreigt als een maat voor niets uit te draaien. Ook de tweede actie, opleiding en vorming, is op zich erg belangrijk, want het uiteindelijke doel is mentaliteitswijziging en niet sanctioneren op zich. In dit verband vraagt ze een structurele ondersteuning van Unia bij de uitrol van eDiv. Het volstaat niet te verwijzen naar een mogelijke ondersteuning door het ESF, twee weken voor het verstrijken van de deadline om een aanvraag in te dienen. Het moet op een meer structurele en betere manier kunnen gebeuren.

Wat het antidiscriminatiebeleid op sectoraal niveau en onder meer in de dienstenchequesector betreft, vindt Yasmine Kherbache zelfregulering op zich prima als vorm van intern kwaliteitsbeleid. Wat Federgon opzette in de uitzendsector nadat Kif Kif discriminerende praktijken naar boven had gebracht, geldt als een voorbeeld daarvan. Inzake de maatregelen die in de nieuwe sectorconvenants worden opgenomen, herinnert ze eraan dat diezelfde kans gemist is bij de vorige generatie sectorconvenants. Hoewel de onderhandelingen daarover nog liepen in 2015, toen hem de problemen werden gesignaleerd, heeft de minister zelfs geen aanvullingen aan de convenants opgelegd. Hij zal dit nu in de toekomst doen. Op heden is er dan ook nul resultaat op het vlak van zelfregulering, ondanks de vele discussies in het parlement. Er is dus zeker marge voor verbetering.

Vierde krachtlijn is de handhaving, een belangrijke taak voor de overheid. De inspectie zegt in haar jaarrapporten dat discriminatie opsporen moeilijk is bij gebrek aan instrumenten. Wetenschappelijk onderzoek bevestigt dat die nodig zijn om feiten naar boven te halen. Terwijl het jaarverslag van 2014 nul inbreuken registreert in de dienstenchequesector bij 32 controles, stelt het middenveld in het voorjaar van 2015 in praktijktesten vast dat twee derde van de bedrijven ingaat op discriminerende vragen van gebruikers. Hoewel die kloof groot is, wil de minister nog steeds geen praktijktesten opleggen en voert hij alleen het aantal controles op. Wat wil de minister concreet vaststellen in die controles? De enige manier om de feiten naar boven te halen zijn immers de praktijktesten. Het lid suggereert professor Stijn Baert van de Universiteit Gent uit te nodigen, die de minister misschien beter zal kunnen overtuigen dan het dovemansgesprek tussen meerderheid en oppositie.

In hetzelfde jaarrapport van 2014 stond voorts dat men ook met datamining en matching de realiteit in beeld kan brengen, met name in welke sectoren veel en weinig diversiteit is. Daar werd verder niets meer over vernomen en in het volgende rapport was het zelfs verdwenen. Op het vlak van handhaving, concludeert Yasmine Kherbache, staat de overheid nergens en gaat zij zelfs achteruit. Een minister hoort richting te geven en belanghebbenden te overtuigen dat een instrument als praktijktesten geen heksenjacht hoeft in te houden. Door zelf dergelijke bewoordingen in de mond te nemen, zorgde de minister echter voor meer verdeeldheid in de plaats van eensgezindheid. Elke sociale partner geeft nu een apart advies. Is dat het resultaat van twee jaar onderhandelen?

Ten vijfde roept het lid op om, wat onderzoek en monitoring betreft, alvast wetenschappelijke praktijktesten te laten uitvoeren, die een foto maken van de selectierealiteit, zowel bij overheidsdiensten als in de privésector. Daarmee kan eventueel worden aangetoond dat een grote meerderheid van de werkgevers wel

de wet correct naleeft. Het zou een belangrijk, sensibiliserend signaal kunnen zijn in de plaats van de huidige welles-nietesdiscussie, die het debat verziekt. Professor Stijn Baert is gespecialiseerd in wetenschappelijk onderzoek. Hij kan worden geraadpleegd over de vraag hoe het beleid op wetenschappelijke instrumenten en feiten kan worden gebaseerd. Dat lijkt het lid beter dan van alles een symbooldiscussie te maken, wat de samenleving en de slachtoffers van discriminatie niet vooruithelpt. In de huidige situatie komt oproepen om meer meldingen te doen, zonder dat iets kan worden aangetoond, neer op het organiseren van frustratie. Wetenschappelijk onderzoek kan bijdragen tot een gericht beleid op basis van feiten.

Tot slot roept Yasmine Kherbache de overheid op zelf het goede voorbeeld te geven. Niets houdt de minister tegen om op Vlaams niveau te doen wat Gent doet in overleg met alle belanghebbenden, inclusief de werkgeversorganisaties. De stad Gent gebruikt de besteding van middelen in het kader van overheidsopdrachten als hefboom om meer diversiteit te bewerkstelligen, eerst in de huisvesting en nu ook op de arbeidsmarkt. Daartoe hanteert ze zowel het gelijkekansenbeleid als de handhaving. Het lid suggereert dat Gent wordt gehoord om uit te leggen hoe het erin slaagde een consensus tussen overheid, werkgeversorganisaties en vakorganisaties te bereiken over een thema dat elders snel tot polarisering leidt. De samenleving heeft meer dan ooit een sereen debat nodig en een stap vooruit.

Sonja Claes betreurt dat er geen akkoord bereikt is in de Commissie Diversiteit van de SERV ondanks de lange onderhandelingen, die veel tijd hebben geveegd. Blijkbaar drijven praktijktesten en mysterycalls een wig tussen werkgevers en werknemers. Het lid is ervan overtuigd dat de minister discriminatie op de werkvloer even verwerpelijk vindt als alle commissieleden. Maar ook de minister moet toch vaststellen dat er weinig vooruitgang wordt geboekt inzake discriminatie op de arbeidsmarkt, ondanks de vele inspanningen op verschillende niveaus, in de sectorconvenanten, de actieplannen enzovoort. De resolutie van 28 oktober 2015, waarvan de opvolging nu wordt besproken, zocht een oplossing in zelfregulering.

Wat nu wordt opgezet in de dienstenchequesector is dan ook van cruciaal belang voor de fractie van Sonja Claes. Maar ook daarover werd in de sector geen akkoord bereikt, ondanks de vele inspanningen die de minister opsomde. Wat is daarvan precies de reden? Was er geen tussenoplossing mogelijk? De dienstenchequesector gaat nu een aanbesteding doen om een onafhankelijke partner te vinden voor de organisatie van de zelfregulering. Dat drie opeenvolgende vaststellingen nodig zijn vooraleer een dossier aan de afdeling Toezicht en Handhaving wordt overgemaakt, vindt het lid bijzonder veel. Omdat de afdeling echter zelf geen praktijktest mag organiseren, is het van belang te weten wat 'een begin van bewijs' precies betekent. Kan de minister dat toelichten? Hoe kunnen die vaststellingen in de verdere procedure worden gebruikt? Moet de administratie eerst zelf nog een vaststelling doen? De minister moet ook duidelijk aangeven wanneer die aanpak wordt geëvalueerd. Het is essentieel dat de hierover gevraagde duidelijkheid ook kan worden meegenomen in de voorwaarden van aanbesteding en gunning, want anders kan men pas bijsturen als het contract is voleindigd. De huidige formulering vindt haar fractie te vrijblijvend.

De nieuwe federale staatssecretaris gaat akkoord met praktijktesten als ze gericht worden ingezet en als ze geen heksenjacht worden. Het lid doet een voorstel. Kan de minister niet overwegen om ook zijn administratie praktijktesten te laten uitvoeren nadat drie keer een inbreuk op het vlak van discriminatie is vastgesteld? Op die manier kan de afdeling Toezicht en Handhaving voortbouwen op de zelfcontrole door de sector. Sonja Claes herinnert eraan dat de dienstenchequesector 1,2 miljard euro aan Vlaamse middelen krijgt en dat de minister

voor deze sector verantwoordelijk is. Een alternatief is om de vastgestelde gegevens over te maken aan de federale overheid, als die later wel met praktijktesten kan werken.

De sectoren zelf zijn zoekende hoe ze het thema moeten opnemen in de convenants. Dat de overheid hen daarin begeleidt en intersectorale initiatieven mogelijk maakt, is belangrijk. Volgens het laatste rapport gaven slechts 6 op 189 sectoren resultaatindicatoren aan voor dit thema. De minister moet volgens het lid dan ook dwingender optreden wat deze indicatoren betreft. Is de minister bereid de goedkeuring van de sectorconvenants in de toekomst te weigeren als de strijd tegen discriminatie er niet in opgenomen is?

Tot slot is het voor Sonja Claes belangrijk om ook binnen de kmo-portefeuille – waar veel middelen naartoe gaan, waaronder een deel van de middelen uit de hervorming van het EAD-beleid – te bekijken hoeveel bedrijven rond het thema discriminatie en EAD werken.

Imade Annouri stelt vast dat het zoveelste debat is over discriminatie. Het is een goede zaak dat het thema zo ernstig wordt genomen, dat blijkt ook uit de tussenkomsten. Ook zijn fractie wil het debat blijven aangaan omdat het zo belangrijk is. Voor het lid is de maatstaf wat er verandert voor de medeburger die bij zijn sollicitatie op een muur botst, enkel en alleen vanwege zijn naam of achtergrond. Welnu, hij kan enkel concluderen dat de regering daar te weinig aan doet. De minister slaagt erin het signaal te geven dat hij iets doet, maar niet dat er iets verandert.

Ook Imade Annouri vindt het jammer dat de Commissie Diversiteit van de SERV geen eensluidend advies geeft. De breuklijn is dezelfde als in het parlement: wordt alleen ingezet op sensibilisering en zelfregulering, of ook op handhaving? Nochtans staat in het SERV-advies van 2012 dat een goed werkend beleid beide nodig heeft. Terwijl Brussel, de federale overheid en Gent stappen vooruit zetten op het vlak van handhaving, blijft Vlaanderen ter plaatse trappelen. Dat is volgens het lid beschamend. Het superdiverse Vlaanderen zou het voortouw moeten nemen en ervoor zorgen dat alle burgers gelijke kansen krijgen.

De partij van de minister is tegen praktijktesten omdat ze stigmatiseren en uitlokken. Wat dat laatste betreft, wijst het lid naar het onderzoek in Gent en de academische consensus dat het instrument toegestaan is als de overtreding van de wet op geen enkele andere manier kan worden vastgesteld, zoals bij discriminatie het geval is. Ook de Internationale Arbeidsorganisatie zegt dat. Hoe reageert de minister op dit standpunt van experts en het IAO?

De minister wil uitlokking en stigmatisering vermijden. Maar men kan de praktijktesten ook op een andere manier gebruiken dan om te bestraffen, namelijk om in kaart te brengen wat fout loopt in Vlaanderen en vervolgens samen te bekijken wat men eraan kan doen. Waarom doet de minister dat niet?

Gelooft de minister van Werk dat nul vaststellingen in de dienstenchequesector door de inspectie een goed resultaat is, dat aangeeft dat er geen problemen zijn en alles goed werkt? Ook al zegt de afdeling Toezicht en Handhaving zelf dat ze enkel over beperkte instrumenten beschikt? Terwijl middenveldorganisaties en steden als Gent zelf initiatieven nemen, holt de minister de feiten achterna. Het instrumentarium om de problematiek in kaart te brengen, ontbreekt en dat is volgens het lid een minister van Werk anno 2017 onwaardig.

Wat zelfregulering en sensibilisering betreft, was in alle vorige sectorconvenants de voortzetting van het beleid opgenomen, maar er is geen enkele concrete actie

ondernomen. Er is geen enkele concrete stap gezet in de richting van gelijke kansen op de arbeidsmarkt.

Ook over de volgende sensibiliseringscampagne werd al veel gezegd maar er is nog altijd niets concreet. Vindt de minister dat hij met sensibilisering zonder resultaten, zelfregulering zonder concrete acties en handhaving zonder middelen er alles aan doet om discriminatie op de arbeidsmarkt tegen te gaan?

Axel Ronse leest een VRT-bericht van 30 maart 2012 voor, waarin de vorige federale minister van Werk Monica De Coninck zich uitlaat over antidiscriminatiebeleid voor de dienstenchequesector. Zij volstond met een verwijzing naar het koninklijk besluit, dat volgens haar reeds als erkenningsvoorwaarde bevat dat de ondernemingen niet mogen discrimineren. Minister Muyters daarentegen investeert veel tijd in het aanzetten van sectoren en organisaties tot degelijke zelfregulering en trekt middelen uit voor een onafhankelijk orgaan om onderzoek te doen en inbreuken door te sturen naar de inspectie. Bijkomende mysterycalls door de inspectie acht het lid dan ookodeloos tijdverlies. Het is beter dat de inspectie recht op het bedrijf af stapt en waar mogelijk een sanctie oplegt. De geest van het voorstel van Sonja Claes is goed, maar waarom tijd verliezen met praktijktesten door de inspectie als er al drie inbreuken zijn vastgesteld?

De weigering om een advies te geven over het geactualiseerde ABAD getuigt van kleinmoedigheid. Het lid betreurt sterk dat organisaties en de oppositie minnetjes doen over de inspanningen van de minister, die de lat veel hoger legt dan ooit het geval was. Waar waren zij toen minister De Coninck zich beperkte tot een verwijzing naar het KB? Waarom weigeren organisaties een akkoord te ondertekenen dat historisch hoge eisen stelt aan zelfregulering en nieuwe maatregelen belooft als de evaluatie ervan slecht is? Het lid dringt erop aan de symbolenstrijd te overstijgen in het debat over antidiscriminatie.

Wetenschappelijk onderzoek met praktijktesten, waarvoor door andere commissieleden wordt gepleit, is vandaag al mogelijk. Axel Ronse wijst erop dat het onderzoek van arbeidseconoom Stijn Baert heel genuanceerd is. Om te beginnen was de algemene responsgraad op de cv's laag. Wie ervaring of vrijwilligerswerk kon voorleggen, bleek meer kans te maken op de arbeidsmarkt. Hij vraagt zich af op welke manier de stad Gent overheidsopdrachten gaat afnemen van wie slecht uit dergelijk genuanceerd onderzoek komt. Veel verklaringen daarover zijn stoer en ongenuanceerd volgens het lid. Het onderzoek toonde overigens ook dat Vlaanderen beter scoort op het vlak van antidiscriminatie dan de Verenigde Staten, Canada, Zweden, Frankrijk en Australië.

Ook voor de fractie van Axel Ronse is het belangrijk dat men kan meten hoe het in onze samenleving is gesteld met discriminatie. Belangrijk is dan ook de promotie van de meldpunten. Komt er ook een specifiek meldpunt voor discriminatie tussen werknemers? Het debat lijkt altijd te gaan over discriminatie door de werkgever, maar uit ervaring weet hij dat op de werkvloer vaak wordt gediscrimineerd door andere werknemers.

Verder vraagt het lid verduidelijking over de koppeling van het antidiscriminatiebeleid aan de instrumenten van het loopbaan- en diversiteitsbeleid en de toolbox Talentontwikkelaar.

Dat antidiscriminatie verplicht in de nieuwe generatie sectorconvenants moet worden opgenomen, noemt Axel Ronse historisch. Hij begrijpt niet dat andere leden het belang daarvan niet inzien. De vraag om intersectorale samenwerking vindt hij meer dan terecht.

Het lid onderstreept dat geen enkele voorganger van de minister de werkgevers uit de dienstenchequesector en Federgon al zover heeft gekregen. Welke voorgangers van de minister hebben dit bereikt?

Axel Ronse betreurt ten eerste dat minnetjes wordt gedaan over het opdrijven van de controles en de verdere opleiding van de inspecteurs. De VDAB screent trouwens reeds alle vacatures op discriminerende voorwaarden. Zelf is hij fier tot een meerderheid te behoren die meer dan welke ooit werk maakt van de strijd tegen het gif van de discriminatie, die niet mag gereduceerd worden tot de fetisj praktijktesten.

Het is niet door op de knop 'praktijktesten' te drukken dat discriminatie op de arbeidsmarkt wordt weggegomd. Het probleem is diepgeworteld in de samenleving. Er moet intensief worden overlegd met alle actoren en beetje bij beetje worden getracht hen mee te krijgen. De laatste stap is nog niet gezet, maar wat nu voorligt, is wel de meest effectieve op dit moment. De fractie van het lid geeft de minister dan ook alle vertrouwen om het plan uit te werken en rekent op een evaluatie op korte termijn.

Emmily Talpe stelt vast dat er heel wat in beweging is sinds de goedkeuring van de resolutie in oktober 2015. Een mindswitch teweegbrengen is een werk van lange adem, maar het lid is ervan overtuigd dat er stappen vooruit moeten en kunnen worden gezet.

Het lid waardeert de inspanningen van Federgon, dat al jaren discriminatie tegengaat in de uitzend- en dienstenchequesector, met resultaten, ook al is nog een lange weg te gaan. Voor de een zal het glas altijd halfvol zijn, voor de andere halfleeg. Voor haar fractie moet deze belangrijke strijd op verschillende fronten worden gestreden. Er is een heel arsenaal aan maatregelen nodig: de sectorale aanpak, het geactualiseerde ABAD, het aangepaste EAD-beleid, de extra aandacht voor discriminatie vanwege de inspectie enzovoort. Van de praktijktesten wil de fractie geen fetisj maken. Ze houdt zich aan de goedgekeurde resolutie, goed wetende dat de uitvoering daarvan de discriminatie niet meteen uit de wereld zal helpen.

Emmily Talpe is verrast door het voorstel van Sonja Claes. Zelf verwijst ze naar de evaluatie van volgend jaar. De duidelijke boodschap aan de sectoren is dat zal worden bijgestuurd als het resultaat niet voldoet. Het is nu aan de sectoren om het waar te maken. Discriminatie kan niet worden getolereerd, maar Open Vld geeft constructief de voorkeur aan zelfregulering. Het hele plan en het evenwicht daarin afwijzen op grond van het symbool mysterycalls zal de verdraagzaamheid in Vlaanderen niet bevorderen. Hebben de actoren die het actieplan verwerpen een actieve dan wel afwachende rol gespeeld in de totstandkoming ervan?

Hoeveel mysterycalls wil de minister in de dienstenchequesector organiseren met het budget van 200.000 euro? Verlopen de calls in één golf of meerdere keren per jaar?

Volgens het Minderhedenforum wordt antidiscriminatie herleid tot diversiteitsbeleid. Wat is de mening van de minister daarover?

Positief is het werken met een tender en het feit dat alle dienstenchequeondernemingen worden gevat en niet alleen de leden van Federgon. Ook het opnemen van het toestaan van praktijktesten als erkenningsvoorwaarde is een goede zaak.

Ook het lid heeft bedenkingen bij de drie opeenvolgende fouten vooraleer het dossier naar de inspectie wordt doorgestuurd. Dit betekent dat een bedrijf al vier keer in de fout kan gaan vooraleer wordt opgetreden. Is op dat punt nog

bijsturing mogelijk? Worden dienstenchequeondernemingen die na een mysterycall remediërende maatregelen moeten nemen, ook verplicht tot terugkoppeling daarover?

Emmily Talpe verwijst naar de voorbeeldrol van de overheid en haar recente vraag om uitleg over eventuele zelfregulering bij de VDAB (*Vragen om uitleg* VI.Parl. 2016-17, nr. 1418). Volgens een persbericht zou Actiris het plan hebben om praktijktesten in te voeren, wat op verzet van de vakbonden aldaar stuit. De minister stelde in zijn antwoord op de vraag om uitleg dat de VDAB al een stringent antidiscriminatiebeleid voert en dat praktijktesten dan ook overbodig lijken.

Het lid besluit dat een heel arsenaal aan maatregelen nodig is om de mindswitch te bereiken en dat het nodig is dat alle partijen op dezelfde lijn gaan staan. De discussie over symbooldossiers mag niet beletten dat stappen vooruit worden gezet.

Matthias Diependaele reageert op de tussenkomst van Yasmine Kherbache. Hij betwist dat Gent maatregelen neemt met steun van de werkgevers. Hij leest een persbericht van Belga van 21 maart 2017 voor, waarin de gedelegeerd bestuurder van Voka Oost-Vlaanderen stelt dat voor sommige beleidsverantwoordelijken politieke profilering belangrijker lijkt dan het zoeken naar werkbare oplossingen. Bedrijven zijn het volgens de gedelegeerd bestuurder beu steeds opnieuw met de vinger te worden gewezen als discriminerend. De echte realiteit is dat vele bedrijven tevergeefs op zoek zijn naar goede medewerkers en die nog nauwelijks vinden. Afkomst is volgens Voka Oost-Vlaanderen echt geen punt. Een werkzoekende moet wel het probleem van het bedrijf helpen oplossen. Voor vele jobs volstaat het om een positieve attitude te tonen. Voor de rest zorgen de ondernemingen dan wel zelf – onder meer via opleiding op de werkvloer. Nog volgens Voka Oost-Vlaanderen staan de conclusies uit het onderzoek van de Gentse universiteit haaks op wat echt gebeurt op de arbeidsmarkt. Bovendien maakt het gebruik van de volgens het bericht “wetenschappelijk zeer betwistbare en onethische methode” om valse cv's naar bedrijven te sturen. “De verschillen die uit dit onbetrouwbaar onderzoek naar voor komen, worden dan zoveel mogelijk uitvergroot.”. De gedelegeerd bestuurder kan tot slot alleen maar vaststellen dat de overheid faalt in het activeren van grote groepen werkzoekenden.

De zelfstandigenorganisatie NSZ pleit ervoor om massaal in te zetten op vorming en scholing in de plaats van sanctionering. Een deel van de allochtonen hinkt volgens NSZ immers achterop op het vlak van taalvaardigheid en scholing. Matthias Diependaele vraagt waarom dan wordt beweerd dat de stad Gent de genoemde actie zal ondernemen in overleg met de werkgeversorganisaties.

Yasmine Kherbache antwoordt dat de Gentse initiatiefnemers hebben samengezeten met UNIZO en nog overleg plegen met andere werkgeversorganisaties. UNIZO heeft zich ertoe verbonden om samen met Gent een charter uit te werken. Dat is erg constructief, want het onderzoek van Stijn Baert leert dat het probleem zich vaak, zij het niet exclusief, bij kleine ondernemingen voordoet. Het lid heeft echter niet beweerd dat de werkgevers het over alle punten eens zijn.

Matthias Diependaele repliceert dat er een groot verschil is tussen praten en akkoord gaan.

Axel Ronse leest een verklaring van UNIZO voor waarin de organisatie stelt dat men discriminatie op de arbeidsmarkt niet doet verdwijnen door met een beschuldigende vinger te wijzen. Sensibiliseren en responsabiliseren is veel effectiever volgens UNIZO-topman Karel Van Eetvelt.

Jos Lantmeeters, voorzitter, wijst erop dat het jaarverslag 2016 van de afdeling Toezicht en Handhaving in juni 2017 wordt ingediend en vervolgens besproken in de commissie. Er werd beslist om te wachten op de cijfers van 2016 vooraleer het verslag te agenderen in de commissie.

2.2. Antwoord van de minister

Minister *Philippe Muyters* is ontgoocheld dat de oppositie de indruk wekt dat met mysterycalls door de inspectie discriminatie in Vlaanderen zal worden uitgeroeid en dat er, zolang dat niet gebeurt, geen enkel resultaat zal zijn van de andere maatregelen. Overigens kan Vlaanderen alleen mysterycalls in de interim- en dienstenchequesector organiseren, in de andere sectoren is het een federale bevoegdheid.

Professor Baert zegt volgens de minister zelf dat de uitzendsector correct omgaat met de problematiek. Die aanpak wordt nu uitgebreid naar de dienstenchequesector. De minister vraagt om eerlijk te blijven in de reacties. Het onderzoek is genuanceerder.

De minister wenst nu ook niet in te gaan op de vraag tot bijkomende inzet van de inspectie ten aanzien van de interimsector en de dienstenchequebedrijven. De afspraak was in te zetten op zelfregulering. Verbeteren of verstrengen na de evaluatie is uiteraard mogelijk. De minister wil hard werken aan het uitvoeren van de andere maatregelen, waar verschillende leden volledig mee akkoord leken te gaan.

Alle sociale partners vragen nadrukkelijk om een nieuwe campagne en de minister houdt maximaal rekening met dergelijke consensusadviezen.

Inzake opleiding en vorming herinnert hij aan de nieuwe stap in 'focus op talent', waarin hij werkgevers- en werknemersorganisaties om nieuwe voorstellen heeft gevraagd die het verschil kunnen maken op de werkvloer. Dat zal gepaard gaan met een resultaatsverbintenis, wat in het verleden nooit is gebeurd. Dezelfde middelen als vroeger in het EAD-beleid worden ingezet, zonder besparing. De minister reduceert antidiscriminatiebeleid niet tot diversiteitsbeleid, maar als de sociale partners van dat laatste beleid doordrongen zijn, zal men het effect op de discriminatie op de werkvloer zien.

Er komt geen aparte financiering voor eDiv, waarvoor Unia de kans had om een ESF-project in te dienen, wat evenwel niet is gebeurd.

Wat betreft de sectorconvenanten is zelfregulering niet het enige instrument. Zelfregulering werd aangemoedigd, met de interimsector als voorbeeld. Men kan betreuren dat er onvoldoende werd op ingegaan, maar er zijn ook nog andere initiatieven. De minister bevestigt dat antidiscriminatie voor de eerste keer als agendapunt naar voren werd gebracht. Voor de eerste keer werd de voorbije twee jaar in brieven, vergaderingen en intervisiemomenten aan de sectoren extra aandacht voor de problematiek gevraagd. De helft van de sectoren deed ten gevolge daarvan bijkomende acties. De minister verzekert nogmaals dat aan elke sectorconvenant minimumvoorwaarden worden gesteld, en dat hij duidelijk heeft gemaakt dat hij vooruitgang wil en niet gewoon voortzetting van het bestaande.

Van de minister mag de inspectie aan datamining doen. Hij laat de inspectie vrij wat de operationele taken betreft.

De minister merkt ook op dat voor hem duidelijk is dat praktijktesten door de inspectie juridisch niet kunnen. Deze discussie werd al vaak gevoerd in de

commissie. Alle adviezen zetten er minstens grote vraagtekens bij. Praktijktesten kunnen wel binnen zelfregulering.

Ook de minister betreurt dat de SERV geen consensus bereikte, maar hij kon niet blijven wachten nadat hij een beste en laatste aanbod inzake ABAD had gedaan. Als de ene partner blijft vinden dat iets in het akkoord moet en de andere dat dit niet kan, kan men niet verder. De discussie leunt dan sterk aan bij de politieke discussie die hier wordt gevoerd. Iedereen heeft wel hard meegewerkt aan de rest van het actieplan en concrete voorstellen gedaan, verzekert de minister.

De minister wil de vakbonden ook maximaal blijven betrekken en zet hen bijvoorbeeld niet uit de klankbordgroep voor de sensibiliseringscampagne. Ook al is het jammer dat ze het plan niet goedkeurden omdat ze op één punt niet akkoord gingen. Anderzijds was een actieplan waaraan de werkgevers niet meedoen, voor hem geen optie. Zij worden ook hier naar voren geschoven als de belangrijkste spelers om non-discriminatie mogelijk te maken.

De minister gaat verder in op de opmerkingen ten aanzien van het actieplan voor de dienstenchequesector. Dat de sector zelf zijn extern bureau voor mysterycalls mag kiezen, ziet de minister als de enige juiste weg. Het is immers dat bureau dat met de ondernemingen van de sector een actieplan zal moeten opstellen ingeval van overtredingen. Het is dan ook niet juist te stellen dat er niets gebeurt tot er drie overtredingen zijn. In het voorontwerp van decreet staat dat de onderneming het actieplan moet opstellen en uitvoeren om te kunnen worden erkend. Eén overtreding geeft dus al aanleiding tot een actieplan. De uitvoering ervan zal worden gecontroleerd. De keuze voor drie overtredingen is gemotiveerd door het principe van de proportionaliteit. Er zijn immers dienstenchequeondernemingen met meerdere vestigingen, die mogelijk snel na elkaar dezelfde fout maken.

De minister is bereid halfjaarlijks te evalueren en daarbij te bekijken of verstrenging nodig is, maar hij wil daar nu niet op vooruitlopen. Eerst wil hij de succesvolle praktijk uit de uitzendsector in die van de dienstencheques uittesten. Het duurde langer, niet alleen vanwege het overleg met de vakbonden, maar ook omdat er – anders dan in de uitzendsector, waar Federgon samen met de minister het voorstel uitwerkte – meer dan één werkgeversorganisatie betrokken is. Ook de VVSG, de Federatie van de Belgische Textielverzorging (de strijksector) en het Vlaams Platform PWA/Dienstenchequeondernemingen ondertekenden het akkoord. Dat is een belangrijke nuance.

Er wordt bekeken hoe de monitoring van de aanvragen in het kader van de kmo-portefeuille kan gebeuren zonder administratieve last voor de bedrijven.

De minister verzekert Imade Annouri dat Vlaanderen wel sensibiliseert, wel aan zelfregulering doet en wel handhaaft. In de andere sectoren dan de interimsector en de dienstenchequesector kan de minister geen zelfregulering opleggen als zij het zelf niet willen, maar er werd al een grote stap gezet in de nieuwe convenants. In de tussentijdse evaluatie bleek dat al de helft van de sectoren acties heeft ondernomen. Voor de volgende stap wil hij eerst kijken wat op federaal niveau gebeurt.

Meldingen van discriminatie tussen werknemers kunnen in de bestaande meldpunten gebeuren. Deze vorm van discriminatie komt ook aan bod in de algemene campagne.

Voor het antwoord op de vraag over het opnemen van instrumenten inzake discriminatiebestrijding in de toolbox Talentontwikkelaar verwijst de minister naar actie 2 in het geactualiseerde ABAD, dat aan de leden werd bezorgd.

Op de vraag of hij uit het ontbreken van vaststellingen van discriminatie in de dienstenchequesector door de inspectie afleidt dat discriminatie niet bestaat, wil de minister niet antwoorden. De minister vindt het al te belachelijk te veronderstellen dat hij zou ontkennen dat er discriminatie is, gelet op het feit dat hij een sensibiliserings- en preventiecampagne start, het ABAD heeft geactualiseerd, zelfregulering in de dienstenchequesector invoert, sectorconvenanten afsluit, samenwerkt met andere overheden, de inspectie controles laat uitvoeren en de federale overheid heeft gevraagd in het vervolgingsbeleid sterker in te zetten op discriminatie.

2.3. Replieken en bijkomende antwoorden van de minister

Sonja Claes herhaalt de vraag hoe de vaststelling van een overtreding in de dienstenchequesector als 'begin van bewijs' kan worden gezien. Axel Ronse stelde dat wat hem betreft de inspectie snel kan worden ingeschakeld na het vaststellen van overtredingen. Maar kan de afdeling Toezicht en Handhaving optreden op basis van een overtreding vastgesteld in de zelfregulering? Wat zal de inspectiedienst met die vaststelling doen? Het lid heeft niet de indruk dat de dienst, volgens wat nu voorligt, al na één overtreding kan optreden.

Yasmine Kherbache herhaalt haar vraag over de effectiviteit van de controles door de inspectie, uitgaande van de vaststelling dat nul inbreuken worden vastgesteld bij 32 controles van dienstenchequebedrijven. Die effectiviteit bepaalt immers ook de zin van de opvoering van het aantal controles. Wat kan de inspectie vaststellen?

Is de minister bereid om de realiteit in kaart te brengen door in samenwerking met een universiteit praktijktesten te organiseren, los van een klacht of melding? Dat kan nuttig zijn om beleid te voeren en op zich ook sensibiliserend werken.

Het lid vindt dat het beleid ter plaatse blijft trappelen en dat er tijd wordt verloren. Na meer dan een jaar van debat en de goedkeuring van de resolutie in oktober 2015, die zelfregulering centraal stelde, werden in maart 2016 sectorconvenants gesloten zonder engagementen inzake zelfregulering. Dat roept vragen op inzake ambitie en geloofwaardigheid. De minister verwijst nu naar de toekomst.

Yasmine Kherbache roept nogmaals op om te kijken naar de vooruitgang die wordt geboekt in de samenleving, zoals de genoemde voorbeelden in Gent, op federaal niveau en in Brussel. Zelfs actoren die vroeger tegen praktijktesten waren, getuigen van voortschrijdend inzicht.

Wat houdt de minister, die enthousiast is over zelfregulering, tegen om praktijktesten te organiseren bij de overheid, waar nu ook Voka achter staat? Waarom organiseert hij dat niet bij de VDAB en staat er niets over in het ABAD? Niets weerhoudt de minister ervan ambitieus te zijn voor zijn eigen diensten en het goede voorbeeld te geven, besluit het lid.

Het is verder aangewezen om van alle sectoren maximale transparantie over hun zelfregulering te vragen. Yasmine Kherbache herinnert aan de verklaring van Federgon dat ze de resultaten van haar zelfregulering niet wenste over te maken aan de inspectie omdat ze als ledenvereniging haar leden niet wilde bruuskeren. Als het een instrument van louter interne kwaliteitscontrole blijft, kan de overheid er niet veel mee doen. Het lid pleit ervoor om het in de dienstenchequesector, waar veel overheidsgeld naartoe gaat, anders aan te pakken. Het is niet onredelijk dat de middenveldorganisaties en de vakbonden dat vragen.

De discussie gaat niet om wie de praktijktesten uitvoert in de praktijk. In Gent liet men het doen door een universiteit, wat objectiviteit en professionaliteit garandeert. Met de resultaten kan de overheid aan de slag, niet om meteen te bestraffen maar om werkgevers die nog onvoldoende de wet naleven, op het goede spoor te zetten. De minister wil geen praktijktesten laten uitvoeren door de inspectie, maar Yasmine Kherbache pleit ervoor dat de inspectie op zijn minst betrokken wordt in de bespreking van de resultaten en inzage krijgt in de testen van de zelfregulering.

Bart Van Malderen overloopt de hefbomen in het actieplan voor de dienstensector, om uit te maken of het plan het door iedereen gewenste verschil kan maken. Het lid begint met de controles, waarvan hij eerst de bestaande toestand schetst. Alles samen werden er in 2015 een honderdtal controles uitgevoerd, die leidden tot twee pv's. De minister zegt ervoor te ijveren dat de parketten discriminatie hoger in hun prioriteitenlijst opnemen en vaker zullen vervolgen. Het vervolgingspercentage van de twee genoemde pv's is echter nog niet bekend. In wat voorligt, kondigt de minister in eerste instantie voor 2017 50 controles aan en 100 zogenaamde quickscans. Daarnaast wordt een aantal inspecties afhankelijk gemaakt van het resultaat van de sensibiliseringscampagne. Vraag is hoe men gaat meten hoeveel meer klachten de campagne oplevert. De gediscrimineerde is zich immers niet bewust van de discriminatie, die in de relatie tussen cliënt en werkgever speelt. Verwacht de minister dat zijn campagne ertoe leidt dat de werkgevers spontaan contact opnemen met de inspectie? Of dat de klant spontaan zal melden dat hij een discriminerende vraag heeft gesteld en dat daarop is ingegaan? De minister lijkt immers de helft van de geplande controles daarvan afhankelijk te maken. Is dat in verhouding tot de extra inspanning die wordt verwacht?

Wat zelfregulering van de sectoren betreft, stelt Bart Van Malderen vast dat de minister die beperkt tot de werkgeversfederaties en dat andere organisaties daarbuiten worden gehouden. De parallel tussen de uitzendsector en de dienstenchequesector vindt hij helemaal fout. Het verschil zit hem met name in de gesubsidieerde tewerkstelling (ten belope van 1,2 miljard euro) en in de opname van non-discriminatie in de erkenningsvoorwaarden. Daarop toezien is toezien op de correcte besteding van overheidsgeld. Het is dan ook sterk dat alleen werkgevers daarop mogen toezien. Het lid kijkt dan ook uit naar het advies van de Raad van State over het ontwerp van decreet. Het niet volgen van het actieplan, dat wordt opgesteld als gevolg van een overtreding, zou immers mee aanleiding kunnen geven tot het intrekken van de erkenning. Het lid raadt de minister aan het draagvlak zo breed als de hele sector te maken, met alle stakeholders om de tafel.

De mysterycalls in het kader van de zelfregulering in de dienstenchequesector zullen door een extern bureau worden uitgevoerd. Zullen derden – zoals de inspectie, werknemersorganisaties of het Minderhedenforum – sturend kunnen optreden en gerichte calls kunnen voorstellen wanneer zij bij een bedrijf bijvoorbeeld een eenzijdig gekleurd personeelsbestand vaststellen?

De minister stelde dat over "één politiek punt" in het actieplan voor de dienstenchequesector geen akkoord kon worden bereikt met de werknemersorganisaties en het Minderhedenforum. Waarom noemde de minister het afhaken van deze organisaties op het punt van de praktijktesten politiek? Is het met andere woorden een beleidskeuze van de regering om werknemersorganisaties en het Minderhedenforum hier niet bij te betrekken? Merkwaardig is ook dat werkgevers en werknemers in het paritair comité wel een akkoord bereikten om een antidiscriminatieclausule uit te werken.

In welke mate wijkt de voorliggende tekst van het akkoord af van de eerste versie? Werd nog geluisterd naar de belanghebbenden of was er niets meer aan te veranderen?

Het lid wil voorts weten welk bedrag wordt uitgetrokken voor het actieplan, behalve dat van 200.000 euro voor de organisatie van mysterycalls. Hij gaat ervan uit dat voor de organisatie daarvan een aanbesteding zal gebeuren. Wat is het budget voor de sensibiliseringscampagne en hoeveel wordt uitgetrokken voor vorming en opleiding?

Bart Van Malderen vraagt tot slot of wat voorligt nog kan worden geamendeerd en op welke manier dat kan. Hij steunt alvast het voorstel van Sonja Claes.

Imade Annouri verduidelijkt dat hij zijn vraag over het ontbreken van vastgestelde inbreuken versus de realiteit van discriminatie stelde omdat werd geïnsinueerd dat nul vastgestelde inbreuken een goed resultaat zou zijn. Als de discriminatie er wel is, is er iets mis met de controle, moet de minister erkennen. Het lid zelf kan helaas alleen maar vaststellen dat mensen die gaan solliciteren, geconfronteerd blijven worden met discriminatie. Sinds het onderzoek van het Minderhedenforum in het begin van de legislatuur is er voor hen nog niets veranderd.

De praktijktesten zijn geen trofee of fetisj die Imade Annouri per se wil binnenhalen. Ze vormen wel het sluitstuk van sensibilisering en zelfregulering. Goed beleid veronderstelt immers een zicht op de werkelijke situatie, en daar zijn de praktijktesten goed voor. Hij heeft overigens nooit gezegd dat er geen enkele sensibilisering of zelfregulering is, wel dat de nieuwe campagne er nog steeds niet is, en dat de sectorconvenants op dit moment te weinig bieden inzake zelfregulering. Tot slot informeert het lid nog naar de rol van de middenveldorganisaties bij de uitwerking en uitvoering van het uitbestede onderzoek. Bepalen ze mee wie het mag uitvoeren, spelen ze een rol in de uitvoering zelf of vernemen ze alleen maar de resultaten?

Axel Ronse leest nog een formeel antwoord van UNIZO (nationaal en Oost-Vlaanderen) voor, waarin de organisatie verklaart niet meegewerkt te hebben aan de studie maar wel op de hoogte gesteld te zijn van de resultaten en daarop te hebben gereageerd met de bedoeling om een heksenjacht te vermijden. In mei 2017 organiseert UNIZO een infosessie met werkgevers. De organisatie wijst erop dat de genoemde studie bovendien iets anders is dan door de inspectie georganiseerde praktijktesten.

Volgens Axel Ronse maakt Bart Van Malderen een karikatuur van de zelfregulering in de dienstenchequesector, die in werkelijkheid een mijlpaal is. In een test doet het onafhankelijke bureau zich voor als klant met discriminerende vragen. Een bedrijf dat drie keer tegen de lamp loopt, wordt automatisch doorgestuurd naar de inspectie. Vanzelfsprekend hebben ook werknemers recht op die informatie, zoals de minister in zijn inleiding al verzekerde. De resultaten worden geaggregeerd teruggekoppeld, met gelijke informatie voor werkgevers- en werknemersorganisaties.

Inzake het voorstel van Sonja Claes herhaalt het lid de bedenking over het aantal van drie overtredingen. Dat zou misschien ook twee mogen zijn, al moet men natuurlijk een akkoord respecteren. Hij heeft begrip voor de geest van haar voorstel maar herhaalt dat hij de tussenstap overbodig vindt en dat de inspectie direct haar werk moet kunnen doen.

Axel Ronse zegt een even vurig tegenstander van discriminatie te zijn als Imade Annouri. Maar hij vindt de voorliggende aanpak effectiever dan praktijktesten die zouden worden doorgevoerd tegen de wil van de actoren, die het moeten

waarmaken op het terrein. Dat laatste zou het tegenovergestelde effect hebben van de gewenste verovering van harten en zielen. Er is een verschil in visie, maar het lid hoopt dat de oppositie erkent dat de meerderheid dezelfde doelstelling van antidiscriminatie nastreeft en dat ze het plan dat voorligt zal steunen, ook al wil ze zelf nog verder gaan.

Emmily Talpe treedt bij dat alle fracties hetzelfde willen: komaf maken met discriminatie. Dat dreigt in de discussie uit het oog te worden verloren.

Het lid informeert nog naar de rol van het onafhankelijke orgaan bij de begeleiding van het bedrijf dat een actieplan moet uitvoeren, als gevolg van een vaststelling.

Minister *Philippe Muyters* antwoordt op de vraag van Sonja Claes dat is afgesproken dat het hele dossier aan de inspectie wordt gegeven. De minister spreekt zich echter niet uit over de juridische waarde daarvan als bewijslast voor de rechtbank. Wat hij wel kan doen, is controleren of het actieplan dat al na één overtreding wordt opgelegd, wordt uitgevoerd. Dat is immers een erkenningsvoorwaarde en dus een belangrijke stok achter de deur. De minister onderstreept dat de overdracht van het dossier na drie overtredingen aan de inspectie nieuw is voor het actieplan met de dienstenchequesector. Het kwam niet voor in het akkoord met de uitzendsector. Het is een compromis dat werd bereikt met de werkgeversorganisaties. De minister herhaalt dat hij halfjaarlijks wil evalueren en dat hij openstaat voor andere ideeën indien het niet efficiënt blijkt.

De bijkomende 100 quickscans door de inspectie zijn volgens de minister een belangrijk instrument om de sector te helpen bij het wegwerken van discriminatie. Er werd voor gekozen om met de sector mysterycalls te organiseren en de minister is niet van plan er praktijktesten door de universiteiten aan toe te voegen. Hij erkent dat men er in 2016, bij de onderhandelingen over de huidige generatie sectorconvenants, niet in geslaagd is zelfregulering overal te laten opnemen. De onderhandelingen over de nieuwe convenants lopen nu reeds. De minister merkt wel op dat die ook over andere thema's gaan zoals duaal leren, wat ook een positief effect zal hebben op de diversiteit. Hij herhaalt dat er minimumvoorwaarden in worden opgenomen.

De minister verwijst naar zijn antwoord op de vraag om uitleg over de gevolgen van het advies van de SERV inzake het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid voor de VDAB (*Vragen om uitleg* VI.Parl. 2016-17, nr. 1418). De VDAB neemt al verschillende maatregelen. Mysterycalls bij de VDAB acht de minister onnodig in het licht van de bestaande instrumenten. Maar als de raad van bestuur het wel nodig acht om dat instrument te zetten, kan die daartoe beslissen. Dat is dan een operationele beslissing van de raad van bestuur en de minister zal zich daartegen niet verzetten.

Net als in Gent wil de minister sensibiliseren en waar nodig ingrijpen. Hij zet wel degelijk stappen voorwaarts. Zo zat in het akkoord met de uitzendsector nog geen overdracht aan de inspectie, geen actieplan met een extern bureau, geen uitvoering daarvan als erkenningsvoorwaarde, en geen rapportage aan de vakbonden. De minister erkent dat de subsidiëring van de dienstencheques een argument is om die verdere stappen te zetten. In de interimsector is er wel degelijk vooruitgang geboekt.

Er is geen akkoord bereikt met de werknemersorganisaties over de praktijktesten. Wat zijn kwalificatie van dit punt als 'politiek' betreft, stelt hij vast dat die discussie in de commissie wordt gevoerd en dat zij terugkeert bij de sociale partners. Het is inderdaad dezelfde breuklijn als in het parlement. Het paritair comité waarnaar Bart Van Malderen verwees, ging overigens enkel akkoord om

het niet eens te zijn met het voorstel. De minister wijst erop dat hij twee jaar onderhandeld heeft over wat voorligt en daarvoor ook input kreeg van Unia, het Minderhedenforum, de vakbonden en de werkgevers. Als hij een verzoening mogelijk had geacht, had hij nog een paar maanden voort onderhandeld. Op één essentieel punt lagen de standpunten echter te ver uit elkaar.

Wat het aantal vastgestelde overtredingen betreft, gelooft de minister dat heel veel dienstenchequebedrijven niet discrimineren. Er zijn er ook die dat wel doen. Het is volgens de minister juridisch niet mogelijk binnen de huidige wetgeving om mysterycalls door de inspectie in te voeren. Bovendien kiest hij bewust voor zelfregulering en de mogelijkheden die geboden worden door het verplichte actieplan en de graduele sanctionering.

De inspectie houdt capaciteit vrij om te reageren op klachten waarvan kan worden verwacht dat ze uit de campagne voortkomen. Als voorbeelden geeft hij een werknemer die op vraag van een klant niet meer mag terugkeren of een klant die zelf een mysterycall deed en daarover een klacht indient. Het is echter afwachten welke klachten er komen.

De eerste mysterycalls gebeuren at random. De volgende kunnen meer gericht gebeuren. Andere signalen voor gericht onderzoek zullen worden bekeken, belooft de minister. De werkgevers zijn niet betrokken bij de keuze van wie wordt gecontroleerd, verzekert hij. Dat is een autonome beslissing van het aangestelde bureau. De vier ondertekenende werkgeversorganisaties kiezen een bureau na een aanbesteding.

Het externe bureau dat een overtreding vaststelde, stelt samen met het bedrijf het actieplan op, waarvan de uitvoering vervolgens ook wordt gecontroleerd.

De minister deelt ook mee dat er een zeer groot verschil is tussen wat nu voorligt en het eerste ontwerp van actieplan, wat aantoont dat er heel goed geluisterd is en dat heel veel suggesties zijn opgenomen. De suggesties van wie het actieplan niet ondertekende, zal hij er overigens niet uithalen. De minister wenst immers dat iedereen maximaal meewerkt aan de uitvoering, ook wie met één punt niet akkoord ging.

De minister verbindt zich ertoe dat alles zal uitgevoerd worden binnen zijn budget. Hij heeft geen opdeling gemaakt van de middelen die naar elke maatregel zullen gaan.

Sonja Claes heeft de indruk dat de minister het over een ander actieplan heeft dan het document dat hij aan het parlement heeft voorgelegd. In het voorliggende ontwerp van actieplan ter betrijding van discriminatie in de dienstenchequesector wordt de manier van werken van het aangestelde bureau (met onder meer een actieplan na een vastgestelde overtreding) niet beschreven.

Minister *Philippe Muyters* antwoordt dat de medewerking van de bedrijven aan de mysterycalls en aan de uitvoering van de acties een erkenningsvoorwaarde vormt, die in het decreet zal worden opgenomen.

Yasmine Kherbache vraagt of de minister, die mysterycalls door de VDAB een operationele kwestie voor de raad van bestuur noemt, zelf ook aan de VDAB zal vragen om die mysterycalls te organiseren, zoals hij dat deed ten aanzien van de dienstenchequesector.

Minister *Philippe Muyters* herhaalt dat mysterycalls volgens hem geen toegevoegde waarde hebben ten aanzien van de mogelijkheden die de VDAB al heeft,

maar dat hij zich niet verzet tegen een andersluidende beslissing van de raad van bestuur.

Volgens *Yasmine Kherbach*e zijn er binnen de VDAB wel voorstanders van mysterycalls. Dat bleek uit eerdere gedachtewisselingen.

Yasmine Kherbach laat ten aanzien van Axel Ronse nog opmerken dat in Gent het hele project samen met de werkgevers wordt uitgerold, die ook de kans krijgen het te evalueren. De Gentse schepen bevestigt dat. Dat is de sterkte van het model. Bedenkingen moet men meenemen om vooruitgang te boeken, niet om keer op keer goede voorstellen af te blokken.

Het lid herinnert de minister eraan dat de juristen van Eubelius eerder in een advies duidelijk aangaven dat praktijktesten door de overheid perfect mogelijk zijn mits een goed juridisch kader. Ze stelt voor op dat advies voort te bouwen. Juridisch is er geen argument om het niet te doen. In dit verband verwijst Yasmine Kherbach naar de bespreking van haar voorstel van decreet houdende praktijktesten en eerdere gedachtewisselingen in de commissie (*Parl.St.* VI.Parl. 2014-15, nr. 303/1-3 en nr. 421/1).

Minister *Philippe Muyters* hoorde een andere jurist in de commissie zeggen dat het helemaal niet kon en dat hij het advies van Eubelius op een andere manier las. Maar zelfs als het juridisch kon, zou hij het niet doen. Hij gelooft in de zelfregulering in de dienstenchequesector, net zoals dat met gunstig gevolg in de interimsector gebeurt.

*Yasmine Kherbach*e concludeert dat de minister in zelfregulering gelooft, behalve als het over zijn eigen diensten gaat.

Bart Van Malderen begrijpt uit het antwoord van de minister dat er in 2017, naast de quickscans, slechts 50 controles zullen uitgevoerd worden als er geen klachten komen uit de campagne.

Minister *Philippe Muyters* verzekert dat onbenutte capaciteit elders zal worden ingezet.

Bart Van Malderen ziet als enige bijkomende inzet de quickscans en wacht af wat die in de praktijk zullen opleveren. De minister maakt immers onderzoek afhankelijk van klachten, waarvan het niet evident is dat ze bovenkomen in deze sector. Tot slot sluit het lid zich aan bij de opmerking van Sonja Claes over de onvolledigheid van de documenten die aan de commissie werden voorgelegd.

Imade Annouri blijft zich zorgen maken over het nulresultaat bij de onderzoeken van de inspectie, terwijl de problemen bekend zijn. Er schort dan iets aan de controle en de meldingen. Een van de redenen waarom in de commissie zoveel naast elkaar wordt gepraat, is omdat men niet beschikt over objectieve en becijferde gegevens over de plaats waar en de manier waarop discriminatie zich voordoet. Daarom zijn er ook geen concrete doelstellingen.

Imade Annouri belooft dat zijn fractie de uitvoering van de resolutie kritisch en scherp zal blijven opvolgen. Het lid verwacht immers met deze aanpak geen verandering voor de mensen die bij hun sollicitaties op een muur blijven botsen.

Axel Ronse verzekert Yasmine Kherbache dat hij alvast met de werkgevers wil samenwerken, maar dat is niet wat in Gent gebeurde. Zij werden er louter geïnformeerd en konden bedenkingen geven.

Jos LANTMEETERS,
voorzitter

Imade ANNOURI
Miranda VAN EETVELDE,
verslaggevers

Gebruikte afkortingen

ABAD	Actieplan ter bestrijding van arbeidsgerelateerde discriminatie
cao	collectieve arbeidsovereenkomst
EAD	evenredige arbeidsdeelname
eDiv	onlineopleiding over de antidiscriminatiewetgeving
ESF	Europees Sociaal Fonds
Federgon	Federatie van Partners voor Werk
IAO	Internationale Arbeidsorganisatie
KB	koninklijk besluit
kmo	kleine of middelgrote onderneming
NSZ	Neutraal Syndicaat voor Zelfstandigen
pv	proces-verbaal
PWA	plaatselijk werkgelegenheidsagentschap
SERV	Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
Unia	Interfederaal Gelijkekansencentrum
UNIZO	Unie van Zelfstandige Ondernemers
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
Voka	Vlaams netwerk van ondernemingen
VRT	Vlaamse Radio- en Televisieomroeporganisatie
VVSG	Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten
WSE	Werk en Sociale Economie