



BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

CHAMBRE DES REPRESENTANTS
DE BELGIQUE

INTEGRAAL VERSLAG
MET
VERTAALD BEKNOPT VERSLAG
VAN DE TOESPRAKEN

COMPTE RENDU INTEGRAL
AVEC
COMPTE RENDU ANALYTIQUE TRADUIT
DES INTERVENTIONS

COMMISSIE VOOR DE SOCIALE ZAKEN

COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

Dinsdag
31-03-2015
Namiddag

Mardi
31-03-2015
Après-midi

N-VA	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	Parti Socialiste
MR	Mouvement réformateur
CD&V	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	Open Vlaamse Liberalen en Democraten
sp.a	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	centre démocrate Humaniste
VB	Vlaams Belang
FDF	Fédéralistes démocrates francophones
PTB-GO!	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture!
PP	Parti Populaire

Afkortingen bij de nummering van de publicaties :		Abréviations dans la numérotation des publications :	
DOC 54 0000/000	Parlementair stuk van de 54 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 54 0000/000	Document parlementaire de la 54 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA	Questions et Réponses écrites
CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)	CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral (couverture verte)
CRABV	Beknopt Verslag (witte kaft)	CRABV	Compte Rendu Analytique (couverture blanche)
CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)	CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral définitif et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
	(witte kaft)		(couverture blanche)
PLEN	Plenum	PLEN	Séance plénière
COM	Commissievergadering	COM	Réunion de commission
MOT	Moties tot besluit van interpellaties (op beigeleurig papier)	MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

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

INHOUD

De problematiek van discriminatie op de arbeidsmarkt - gedachtewisseling met de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel en de staatssecretaris voor Armoedebestrijding, Gelijke Kansen, Personen met een beperking, Bestrijding van de fiscale fraude, en Wetenschapsbeleid, toegevoegd aan de minister van Financiën 1

Sprekers: **Kris Peeters**, vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, **Meryame Kitir**, **Elke Sleurs**, staatssecretaris - Armoede - Gelijke Kansen - Personen met een beperking - Fiscale fraude - Wetenschapsbeleid, **Zuhal Demir**, **Frédéric Daerden**, **Nahima Lanjri**, **Egbert Lachaert**, **Evita Willaert**, **Catherine Fonck**, voorzitter van de cdH-fractie, **David Clarinval**, **Vincent Van Quickenborne**

SOMMAIRE

La problématique de la discrimination sur le marché du travail – échange de vues avec le vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur et la secrétaire d'État à la Lutte contre la pauvreté, à l'Égalité des chances, aux Personnes handicapées, à la Lutte contre la fraude fiscale, et à la Politique scientifique, adjointe au ministre des Finances 1

Orateurs: **Kris Peeters**, vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, **Meryame Kitir**, **Elke Sleurs**, secrétaire d'État - Pauvreté - Égalité des chances - Personnes handicapées - Fraude fiscale - Politique scientifique, **Zuhal Demir**, **Frédéric Daerden**, **Nahima Lanjri**, **Egbert Lachaert**, **Evita Willaert**, **Catherine Fonck**, présidente du groupe cdH, **David Clarinval**, **Vincent Van Quickenborne**

COMMISSIE VOOR DE SOCIALE
ZAKENCOMMISSION DES AFFAIRES
SOCIALES

van

du

DINSDAG 31 MAART 2015

MARDI 31 MARS 2015

Namiddag

Après-midi

De gedachtewisseling vangt aan om 17.35 uur. De vergadering wordt voorgezeten door de heer Vincent Van Quickenborne.

L'échange de vues commence à 17.35 heures. La réunion est présidée par M. Vincent Van Quickenborne.

01 De problematiek van discriminatie op de arbeidsmarkt - gedachtewisseling met de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel en de staatssecretaris voor Armoedebestrijding, Gelijke Kansen, Personen met een beperking, Bestrijding van de fiscale fraude, en Wetenschapsbeleid, toegevoegd aan de minister van Financiën

01 La problématique de la discrimination sur le marché du travail – échange de vues avec le vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur et la secrétaire d'État à la Lutte contre la pauvreté, à l'Égalité des chances, aux Personnes handicapées, à la Lutte contre la fraude fiscale, et à la Politique scientifique, adjointe au ministre des Finances

De **voorzitter**: Collega's, wij hebben bij de start van dit agendapunt de beslissing genomen om een integraal verslag te laten maken waardoor er geen rapporteur moet worden aangesteld.

Le **président**: En introduction à cet échange de vues, je dois hélas regretter les déclarations faites avant notre discussion. C'est ici, à la Chambre, que le débat doit être mené.

Wij hebben vandaag de minister van Werk te gast alsmede de staatssecretaris onder meer bevoegd voor gelijke kansen. Ik zal bij wijze van inleiding zeggen dat ik het betreurt dat men uitlatingen doet voorafgaandelijk aan een commissie. Ik vind het wijzer om die uitlatingen hier te doen in de schoot van de commissie om het debat ook hier te kunnen voeren, zoals ook gezegd door mevrouw Demir. Het is wel zo dat indien er een akkoord zou zijn over iets, men vrij is om daarover te communiceren.

Ik geef nu het woord aan de heer Peeters, minister van Werk.

01.01 Minister **Kris Peeters**: Mijnheer de voorzitter, ik ben graag ingegaan op de vraag van deze commissie om samen met de staatssecretaris van gedachten te wisselen. Ik verwijs naar het verslag van 4 maart, waarin door u uitdrukkelijk wordt gesteld dat u eerst met de minister van Werk in deze commissie een gedachtewisseling wilde organiseren. U hebt zelfs gezegd dat er misschien een tip van de sluier kon worden gelicht met betrekking tot de blauwdruk die in voorbereiding is volgens de Inspectiedienst. Dat zou toelaten om na die vergadering met de verschillende fracties te trachten een eerste aanzet van resolutie te formuleren.

01.01 **Kris Peeters**, ministre: J'ai été invité à un échange de vues avec les membres de la commission et à éventuellement commenter le projet actuellement préparé par les services d'inspection. Je suis compétent pour l'Inspection sociale.

Ik heb begrepen dat mevrouw Demir tijdens die vergadering heeft gevraagd of het niet aangewezen is om bijvoorbeeld ook staatssecretarissen Sleurs en Tommelein hierbij te betrekken. Ik heb daar geen enkel probleem mee, maar u hebt gezegd, voorzitter, dat u

Je me réjouis de voir que la secrétaire d'État Mme Sleurs nous a également rejoints. Je vais exprimer ici un avis personnel et je souligne qu'il ne s'agit pas de l'opinion du gouvernement.

die vraag hebt voorgelegd aan de man van de Inspectie die toch wordt verondersteld te weten wie bevoegd is en dat deze heeft geantwoord dat ik bevoegd ben voor de Sociale Inspectie, wat ook juist is.

Ik ben dus heel blij dat wij van gedachten kunnen wisselen en dat mijn collega, staatssecretaris Sleurs, ook aanwezig is. Een minister heeft altijd de mogelijkheid om zijn gedacht te zeggen en nu heb ik die mogelijkheid in deze commissie. Wij hadden dat misschien vorige week kunnen doen, maar — en in dat opzicht heeft mevrouw Kitir gelijk — toen werd voorgesteld om dat nog om drie uur te doen, en dat was te laat.

Voor alle duidelijkheid: u hebt mijn mening gevraagd, u zult die krijgen. Dat is natuurlijk iets anders dan een regeringsstandpunt, want collega Sleurs noch ikzelf zullen hier een regeringsstandpunt vertolken. U krijgt wel mijn idee over wat hier aan bod is gekomen. Dit gezegd zijnde, hoop ik dat wij in goede samenwerking dit zeer belangrijke dossier verder kunnen behandelen. Nu een aantal punten.

Ten eerste, de arbeidsmarktpositie van allochtonen. Tijdens de hoorzitting waren er verschillende interessante interventies betreffende de omvang van de achterstandpositie van allochtonen. Wat mij betreft, ik onthoud een aantal zaken dat uit deze hoorzitting is gekomen en die volgens mij relevant zijn. Ten eerste, de sociaaleconomische monitoring toont aan dat achter de cijfers rond achterstelling een grote diversiteit schuilgaat, zowel tussen groepen allochtonen onderling, afhankelijk van nationaliteit, herkomst, woonplaats, geslacht enzovoort, als tussen de sectoren. Wij mogen de sectorale dynamiek niet onderschatten en deze moet ons zeer genuanceerd over het fenomeen doen nadenken.

Voor mij is het dus geen zwart-witverhaal. Wij weten dat uitzendarbeid een sector is waarin jongeren van vreemde origine meer gebruik maken van het springplank- of vangneteffect dan jongeren van Belgische herkomst. Wij zien dat in de horeca- of uitzendsector tot negen keer meer mensen van niet-EU-herkomst werken dan in de petrochemie. Dat is een belangrijke vaststelling. Nogmaals, men moet dus genuanceerd naar die problematiek kijken.

Wat de nationaliteit van de dienstenchequewerknemers betreft, blijkt uit een studie van IDEA dat het aandeel werknemers met een niet-Belgische nationaliteit gelijk is gebleven in 2013, ten opzichte van 2012, zijnde 28,1 % in 2013 ten opzichte van 28,4 % in 2012, maar dat is dus wel een aanzienlijk aandeel.

Een evidente vraag is dan welke sector een achtergestelde groep het meest ongelijk behandelt. Is dat de sector waar zij aan de slag zijn, maar niet altijd dezelfde kansen krijgen, of de sector waar de groep niet of nauwelijks binnen raakt? Het is dus geen zwart-witverhaal of *one size fits all*. Er is, ik herhaal het, een zeer genuanceerde kijk op de zaak nodig.

Als wij kijken naar de beleidsaanbevelingen vanuit drie verschillende domeinen, het rapport socio-economische monitoring uit 2013, de rapporten van de Commissie of het recente rapport van de OESO, dan zien wij dat die sterk gelijklopen of zelfs overlappen. Ze leggen sterk de nadruk op de aanpak van discriminatie, maar ook op gelijke

Nous avons, au cours des auditions, entendu plusieurs interventions intéressantes concernant la sous-représentation des populations d'origine allochtone sur le marché du travail. L'analyse socio-économique des statistiques révèle que les chiffres en la matière dissimulent des réalités très diverses en termes de nationalité, d'origine, de région, de sexe et de secteurs d'activités.

La situation doit être nuancée. Dans le secteur du travail intérimaire, davantage de jeunes d'origine étrangère que de jeunes d'origine belge bénéficient de l'effet "tremplin" ou "filet de sécurité". Ce secteur, tout comme le secteur horeca, emploie neuf fois plus de personnes d'origine non européenne que celui de la pétrochimie, par exemple. Environ 28 % des travailleurs titresservices ne sont pas de nationalité belge. La question est dès lors de savoir quel secteur discrimine le plus ces personnes: le secteur dans lequel elles trouvent du travail mais ne bénéficient pas des mêmes opportunités ou celui dont elles sont pratiquement exclues?

Tant les rapports relatifs au monitoring socioéconomique que la Commission européenne et l'OCDE mettent fortement l'accent sur la lutte contre les discriminations, mais également sur l'égalité des chances dans l'enseignement, la politique de diversité et d'intégration civique ainsi que la nécessité d'une réforme du marché de l'emploi.

Les problèmes structurels requièrent des solutions structurelles. À Bruxelles, deux tiers de la population sont d'origine étrangère. Dans ce contexte, des mesures ciblées ad hoc ne constituent pas une solution. En outre, cette matière ne relève plus de la compétence fédérale.

Les mesures fédérales de maîtrise

kansen in het onderwijs, het inburgerings- en diversiteitsbeleid en op de noodzaak van bepaalde hervormingen op onze arbeidsmarkt. De dynamiek en kansen op mobiliteit op de arbeidsmarkt zijn ook in dat kader van belang. Ik kom daarop straks terug.

Collega's, dat is het eerste punt dat ik uit de hoorzittingen, andere informatie en verschillende elementen heb behouden, als minister, die hier zijn mening geeft.

Een tweede punt gaat over de maatregelen uit het regeerakkoord. Structurele problemen moeten wij oplossen met structurele maatregelen. Wij mogen niet de fout maken om ad-hocdoelgroepmaatregelen te nemen, waarvoor het federale niveau trouwens niet meer bevoegd is, terwijl in Brussel twee derden van de bevolking van vreemde origine is. Dat is geen doelgroep meer, dat is de Brusselse arbeidsmarkt. De doelgroepenbenadering botst daar ook op haar limieten.

Op structureel vlak ben ik ervan overtuigd dat de maatregelen die wij al genomen hebben en de maatregelen die binnenkort in dit Parlement besproken zullen worden ter uitvoering van het regeerakkoord, een positief effect zullen hebben op die doelgroep. Ik denk dan vooral aan alle maatregelen ter beheersing van de loonkosten, de loonmatiging en de indexsprong, waarover wij al ettelijke uren gesproken hebben. Ook de geplande verlaging van de werkgeversbijdrage, de extra lastenverlaging en de uitvoering van het competitiviteitspact zullen een rol spelen.

Op het structurele vlak van de loonkosten hebben wij al vele maatregelen genomen, weliswaar niet groepspecifiek, maar maatregelen waarvan wij menen dat zij een algemeen positief effect zullen hebben op de tewerkstelling, natuurlijk ook op die van personen met een vreemde herkomst.

Zoals aangegeven, is dit een complexe problematiek. De oplossingen moeten dan ook op verschillende niveaus gevonden worden. De zesde staatshervorming heeft heel het doelgroepenbeleid overgeheveld. Ik denk daarbij aan onderwijs, toegang tot de arbeidsmarkt, inburgering, enzovoort. Dit zijn allemaal elementen die moeten bijdragen tot een oplossing. Vermits deze bevoegdheden tot de andere niveaus behoren, is een debat met de Gemeenschappen en Gewesten hier op zijn plaats. Er moet kortom een globale aanpak komen. Een interministeriële conferentie kan daarvoor als instrument gebruikt worden. Dat is in het verleden nog gebeurd voor zeer concrete integratiedossiers.

Punctueel hebben wij het overleg opgestart met collega Muyters om de concrete oplossingen te bekijken waarover in het Vlaams Parlement een en ander verkondigd is, en ook daarbuiten.

Het derde punt gaat over de federale regelgeving. De federale regelgeving omhelst de exclusieve handhavingbevoegdheid, het toezicht op de sociale wetten. Op 3 maart is onder meer de vraag gesteld wie bevoegd is voor de Inspectie en de inspecteurs.

Zoals tijdens de hoorzitting al is aangegeven, bestaat er een samenwerkingsakkoord met het Interfederaal Gelijkekansencentrum met het oog op kennisdeling en bijstand voor klachtenbehandeling.

des coûts salariaux auront un effet positif global sur l'emploi, donc également l'emploi des personnes d'origine étrangère.

Les solutions à ce problème complexe se situent à différents niveaux. La sixième réforme de l'État a transféré la politique des groupes cibles. Une conférence interministérielle peut être utilisée comme outil de concertation avec les Communautés et les Régions. Nous nous sommes par exemple déjà concertés avec le ministre flamand, M. Muyters.

L'application et le contrôle des lois sociales sont des compétences fédérales. Il existe un accord de coopération avec le Centre interfédéral pour l'égalité des chances concernant le partage des connaissances et l'assistance en matière de règlement des plaintes. Un accord similaire a également été conclu avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

La direction générale Contrôle des lois sociales (CLS) est chargée de veiller au respect des lois anti-discrimination fédérales et des CCT. La CCT conclue par le secteur du travail intérimaire est excellente et a permis une diminution du nombre de signalements. Certains aspects de l'application de ces lois relèvent de la compétence des Communautés ou des Régions, comme le placement des travailleurs, l'agrément des entreprises de travail intérimaire, le reclassement et le choix professionnels, la formation et l'accompagnement de carrière.

Le 1^{er} avril 2015, l'organisation du régime des titres-services sera transférée aux Communautés et aux Régions. Le niveau de pouvoir fédéral continuera cependant à exercer le contrôle des lois sociales et, en vertu de l'article 4 de la loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, cette compétence inclut

Een gelijkaardig samenwerkingsakkoord werd afgesloten met het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen. Ik meen dat mijn collega daar straks dieper op in zal gaan.

Op federaal vlak is de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten (TSW) als enige belast met de handhaving van de federale antidiscriminatie wetten. Ook houdt deze directie toezicht op de cao's van de NAR en op de sectorale cao's, waar wij het daarnet nog over hebben gehad. De cao van de uitzendsector is bijvoorbeeld een zeer goede cao. Wij stellen vast dat er sinds die cao veel minder meldingen worden genoteerd.

Men mag niet uit het oog verliezen dat sommige aspecten van de handhaving tot de bevoegdheden van de Gemeenschappen of de Gewesten behoren. Ik denk maar aan de arbeidsbemiddeling, de erkenning van uitzendbedrijven, outplacement, beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding en loopbaanbegeleiding, om er maar enkele te noemen.

Wat de dienstencheques betreft, wordt de organisatie van het stelsel op 1 april effectief overgedragen aan de Gemeenschappen en de Gewesten. Niettemin blijft toezicht op de sociale wetten een niet onbelangrijke federale restbevoegdheid, behoudens alles wat te maken heeft met arbeidsbetrekkingen. Dit omvat volgens artikel 4 van de antidiscriminatie wet ook de voorwaarden voor toegang tot de arbeid. Voor de gebruikers blijft TSW ook bevoegd. Daar werden door sommigen verklaringen over afgelegd, maar zij moeten weten dat het toezicht nog altijd een federale bevoegdheid is.

In beide samenwerkingsakkoorden wordt een zelfde doel nagestreefd, met name een goede aanbreng en filtering van klachten door deze expertisecentra, met instemming van de betrokken slachtoffers en een juridische ondersteuning tijdens de onderzoeken.

Einddoel van een inspectieonderzoek is een omstandig feitenverslag ten behoeve van het Centrum of het Instituut, zodat een bemiddelende actie door het Centrum of het Instituut kan worden ondernomen en desnoods op burgerlijk vlak een procedure kan worden ingeleid om het slachtoffer te verdedigen.

Het voordeel van die benadering is de verschuiving van de bewijslast, zodra in een burgerlijke zaak uit het onderzoek redelijke vermoedens resulteren, terwijl in strafzaken het vermoeden van onschuld geldt en de volledige bewijslast op de schouders van de sociale inspecteurs rust. Aangezien minstens het opzet moet worden bewezen, is de bewijslast vaak een heel moeilijke problematiek.

De inspectie heeft natuurlijk weinig middelen om een algemene mentaliteitswijziging bij het grote publiek te bewerkstelligen. Wel heeft ze deels kunnen bijdragen aan een mentaliteitswijziging bij de werkgevers.

Wat leert ons die manier van werken? Hoe kunnen wij daarover een aantal interessante vaststellingen maken?

Dat kan, zoals gevraagd, een bijdrage leveren aan de verdere stappen die zijn aangekondigd, zoals een resolutie. Ik herhaal dat zulks kan na een gedachtewisseling die u ons hebt gevraagd.

également les conditions d'accès à l'emploi. Pour les utilisateurs de titres-services, c'est le CLS (Contrôle des lois sociales) qui reste compétent.

Les deux accords de coopération cherchent à organiser un système d'introduction et de filtrage des plaintes, avec le consentement des victimes et assorti d'un soutien juridique durant les enquêtes. La rédaction d'un rapport circonstancié des faits est l'objectif ultime d'une enquête menée par l'inspection, afin de pouvoir procéder à une médiation et d'intenter une procédure au civil.

Le principal avantage de la démarche réside dans un déplacement de la charge de la preuve. En effet, contrairement au pénal où le principe de la présomption d'innocence s'applique et où la charge de la preuve incombe intégralement aux inspecteurs sociaux, dans un litige civil, des suspicions raisonnables suffisent. La charge de la preuve constitue souvent un problème épineux, puisqu'il faut au moins que l'intention de discriminer soit avérée.

Les moyens dont dispose l'Inspection sociale pour amorcer un changement de mentalité dans la population sont évidemment réduits, mais elle peut apporter sa contribution à un changement de mentalité du côté des employeurs.

Le dépôt d'une plainte est une démarche qui reste extrêmement difficile pour les demandeurs d'emploi d'origine étrangère et a fortiori pour les personnes de couleur. La répression n'est généralement pas la méthode la plus efficace et elle implique une charge de la preuve très astreignante. L'établissement d'un procès-verbal est effectivement réservé aux cas extrêmes de discrimination manifeste et directe, pour autant qu'elle puisse être

Ten eerste, de drempel voor het neerleggen van een klacht door werkzoekenden van niet-Belgische origine, in het bijzonder de werkzoekenden met een andere huidskleur, blijft nog steeds heel hoog.

Ten tweede, een repressieve aanpak is in de meeste gevallen niet de meest efficiënte werkwijze en impliceert een loodzware bewijslast. Een proces-verbaal is voorbehouden voor extreme gevallen van openlijke, directe discriminatie, voor zover ze natuurlijk kan worden bewezen.

Ten derde, de verschuiving van de bewijslast in een administratieve of burgerlijke afhandeling is werkbaar, voor zover zij binnen een reeds bestaande arbeidsrelatie optreedt.

Ten slotte, het grootste probleem blijft echter de bewijsvoering van de discriminatie bij de sollicitatie of de toegang tot een job. In het geval van de dienstencheques komt daarbovenop de moeilijkheid dat de klant een privépersoon is die geen reguliere werkgever is.

Een onderzoek naar de gebruiker noodzaakt het binnendringen in zijn privéleefwereld. Dat is de reden waarom bepaalde personen zich op 3 maart 2015 hebben afgevraagd of ook Bart Tommelein, bevoegd voor de Privacy, niet moest worden opgeroepen. Het aspect van het binnendringen in de privéleefwereld vindt daarin natuurlijk wel een aanknopingspunt.

Het binnendringen in de privéleefwereld is quasi onmogelijk en zelfs niet wenselijk.

In het geval van uitzendbedrijven is dit probleem minder prominent aanwezig: de klant is bijna steeds een onderneming en bovendien heeft deze sector inmiddels een hele weg afgelegd.

Mijnheer de voorzitter, collega's is er bijgevolg nood aan een bijkomend handavingsinstrument? Dat is de vraag die we ook in de regering zullen blijven stellen en waarop we ook antwoorden zullen formuleren. U hebt om een gedachtewisseling gevraagd, u krijgt dus mijn gedacht.

Er bestaat al een erkenningsvoorwaarde die bepaalt dat dienstenchequeondernemingen niet mogen discrimineren. In artikel 2quater, § 4, 2^e, van het koninklijk besluit van 12 december 2001 betreffende dienstencheques staat expliciet bepaald dat de onderneming geen werknemers of klanten direct of indirect mag discrimineren zoals bedoeld in de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

Het paritair comité 322.01 heeft geen gedragscode ter preventie van discriminatie – zoals het paritair comité van de uitzendarbeid er een heeft – met afdwingbare sanctionerende bepalingen. Het zou goed zijn mochten de sociale partners de bestaande goede praktijken overnemen in andere sectoren die met dezelfde problematiek worden geconfronteerd. Zelfregulering is en blijft een goed en wezenlijk onderdeel van ieder antidiscriminatiebeleid indien het gedragen wordt door alle sociale partners van de sector.

démontrée. Le déplacement de la charge de la preuve dans le cadre d'une procédure administrative ou civile n'est pas irréaliste, à condition de s'inscrire dans le contexte d'une relation de travail existante.

Mais apporter la preuve d'une discrimination au moment du dépôt d'une candidature ou de l'accès à un emploi demeure le problème majeur. De plus, dans le secteur des titres-services, le fait que le client soit un particulier et non pas un employeur régulier constitue un écueil supplémentaire. L'ouverture d'une enquête portant sur l'utilisateur nécessite en effet une intrusion dans sa vie privée, ce qui constitue une démarche quasiment impossible et en outre inopportune.

Le problème est moins épineux dans le cas des entreprises de travail intérimaire puisque le client est presque toujours une société et que ce secteur a déjà effectué tout un cheminement. L'interdiction de toute attitude discriminatoire constitue déjà une des conditions d'agrément des entreprises de titres-services. L'arrêté royal du 12 décembre 2001 dispose explicitement que l'entreprise doit s'engager à ne pas pratiquer de discrimination directe ou indirecte à l'encontre des travailleurs et des clients. À l'inverse de la commission paritaire pour le travail intérimaire, la commission paritaire 322.01 ne prévoit aucun code de conduite en matière de prévention des discriminations et partant, aucune sanction contraignante.

Il s'indiquerait que les partenaires sociaux appliquent les bonnes pratiques existantes à d'autres secteurs confrontés au même problème. L'autorégulation demeure un élément essentiel de toute politique anti-discrimination, pour autant que cette solution soit portée par l'ensemble des partenaires sociaux du secteur.

Volgens de jongste informatie zijn er nu in zes paritaire comités gedragscodes opgenomen. Niet-discriminatiebepalingen en het bevorderen van de diversiteit in het algemeen is opgenomen in twaalf paritaire comités. Discriminatiebepalingen en de bevordering van de diversiteit man-vrouw – maar daarop zal collega Sleurs verder ingaan – is in elf paritaire comités opgenomen.

De *mystery calls* lokken zeer veel reacties uit. Het is waarschijnlijk toeval dat vanaf 1 april de economische inspectie *mystery calls* zullen uitvoeren. *Mystery calls* zijn onder de vorige regering goedgekeurd door Johan Vande Lanotte en Annemie Turtelboom.

Ook in andere sectoren is iets gelijkaardigs mogelijk: de wet van 2 augustus 2002 inzake het aanbod van financiële producten maakt het bijvoorbeeld mogelijk om de verkoop van producten van Lotto aan minderjarigen te controleren. Ik heb al verwezen naar het Wetboek van Economisch Recht, waar dit ook aanwezig is.

Er is dus wel wat ervaring op dit domein. Ik wil wel ten eerste benadrukken dat preventie en zeker die gedragscodes absoluut verder moeten worden uitgewerkt – er zijn meer paritaire comités die ik heb opgesomd – en dat daar stappen moeten worden gezet.

Aan de sociale inspectie hebben wij gevraagd, als wij zouden overgaan tot *mystery calls*, hoe dat omkaderd kan worden en aan welke voorwaarden die moeten voldoen. Als sensibilisatie en gedragscodes niet hebben gewerkt – dat is voorwerp van verder overleg –, dan is een omkadering voor *mystery calls* absoluut noodzakelijk. Ik zal de voorwaarden overlopen, om duidelijk te maken dat de *mystery calls* aan strikte voorwaarden moeten voldoen als ze worden ingezet.

Ten eerste, de *mystery calls* worden georganiseerd door de sociaal inspecteur zelf, dus niet door derden, vanwege privacyredenen. De inspecteurs zijn zeer strikt gebonden door het beroepsgeheim en hun vaststellingen kunnen ook onmiddellijk worden gebruikt in het onderzoek. De principieel burgerrechtelijke aanpak wordt immers niet gewijzigd.

De bewering dat de inspecteur in dezen rechter en partij is, berust nergens op. De vaststelling van de inspecteur is louter een vaststaand feit dat bewezen is en dat door het slachtoffer en door het Centrum kan worden gebruikt. In voorkomend geval zal een rechter oordelen over dat bewijselement en over de omstandigheid waarin het werd verkregen. Dat bewijsstuk – zo moet dat worden beschouwd – vormt maar een aanzet tot verder onderzoek.

Ten tweede, de *mystery calls* moeten beantwoorden aan de vereisten van finaliteit en proportionaliteit. De sociale inspecteur moet thans reeds ten aanzien van andere verregaande onderzoeksbevoegdheden zijn optreden kunnen verantwoorden, volgens de artikelen 18 en 19 van het Sociaal Strafwetboek. De sociale inspecteur is gebonden door een strikte gedragsregel, volgens artikel 61 van het Sociaal Strafwetboek.

In concreto kan de *mystery call* gebruikt worden als bewijsbevorderend instrument in geval van een concrete, gefundeerde klacht of melding tegen een dienstenchequebedrijf, een

Six commissions paritaires appliquent un code de conduite et douze commissions paritaires ont inclus dans leurs dispositions des règles de promotion de la diversité en général et de lutte contre les discriminations. Onze commissions paritaires prévoient des dispositions anti-discriminatoires et en matière de diversité hommes-femmes.

Le hasard veut que l'Inspection économique commence à effectuer des appels mystère à partir du 1^{er} avril. Cette méthode a été approuvée sous le gouvernement précédent par les ministres Vande Lanotte et Turtelboom. Des stratégies semblables sont également possibles dans d'autres secteurs: la loi du 2 août 2002 applicable à l'offre de produits financiers permet par exemple de contrôler la vente de produits tels que le Lotto à des mineurs. Il convient en tout état de cause de poursuivre le développement de mesures de prévention et de codes de conduite.

Nous avons interrogé l'Inspection sociale sur la manière d'encadrer les appels mystère et les conditions strictes auxquelles ils doivent répondre. Pour des raisons de respect de la vie privée, les appels mystère doivent être organisés par l'inspecteur social en personne et non par des tiers. Les inspecteurs sont strictement tenus au secret professionnel et leurs constatations peuvent être utilisées directement dans l'enquête. La constatation de l'inspecteur est un fait acquis et avéré, dont la victime et le Centre peuvent faire usage. Le cas échéant, un juge statuera sur l'élément de preuve et les circonstances dans lesquelles il a été obtenu. Cette preuve incite alors à poursuivre l'enquête.

Par ailleurs, les appels mystères doivent répondre aux exigences de finalité et de proportionnalité. Selon les articles 18 et 19 du Code pénal social, l'inspecteur social

uitzendbedrijf of een aanwervende werkgever en enkel als andere opsporingsmethodes falen – dat benadruk ik –, dus in laatste instantie. Met andere woorden, een *mystery call* die een discriminatieeiging oplevert, moet worden opgevolgd door verdere stappen in het onderzoek, zoals confrontatie, verhoor, inzage in documenten, enzovoort.

Een volgende voorwaarde is dat de *mystery calls* zonder uitlokking gebeuren. De *mystery call* mag geen aanleiding geven tot een eigenlijke toezegging vanwege de andere partij, ze moet dus louter informatief blijven.

De *mystery calls* betekenen geen proactieve recherche. Het is voor TSW niet mogelijk en ook niet wenselijk vanwege kostenefficiëntie, om een sector op grote schaal te screenen met behulp van dat instrument. Aanvullend op de gedragscode en op basis van concrete signalen die uit de zelfreguleringsmechanismen van de sectoren komen, is dat instrument wel inzetbaar.

Aangezien artikel 20 van het Sociaal Strafwetboek voorschrijft dat de inspecteur zich steeds moet legitimeren voor zijn onderzoek, moet in een uitzondering worden voorzien voor het invoeren van de *call*.

Uiteraard zal de minister van Justitie nauw moeten worden betrokken bij de uitwerking van dergelijke verregaande bevoegdheden. Ook het advies van de Nationale Arbeidsraad en van de Adviesraad van het sociaal strafrecht moet worden ingewonnen vooraleer we die stap doen. Sommigen hebben immers uitdrukkelijk gevraagd om de sociale partners daarbij te betrekken. Dat is een goede zaak.

Mijnheer de voorzitter, u hebt gezegd nieuwsgierig te zijn naar de door de inspectiediensten aangekondigde blauwdruk, die door de minister zou worden toegelicht. Er moet worden nagegaan of de betrokken inspectiediensten een dergelijke bevoegdheid wel willen, gelet op het feit dat dergelijke bevoegdheidsuitoefening in de praktijk het risico op agressieve reacties wellicht zal verhogen.

Zoals ik al heb gezegd, heeft een goed antidiscriminatiebeleid ook baat bij preventie en sensibilisering. Zo is het van belang om personeel goed op te leiden vooraleer ze aan de slag gaan. Consulanten van dienstenchequebedrijven moeten bijvoorbeeld leren omgaan met discriminerende vragen van klanten en moeten hun klanten daarover ook informeren.

Als er toch sprake is van discriminatie, dient er te worden ingegrepen, met als eerste doel te remediëren aan wat er fout loopt. Het probleem moet worden verholpen en vermeden in de toekomst. Waar nodig moet er worden opgetreden en als het ernstig is, zelfs bestraft.

Met wat hier in de hoorzitting aan bod is gekomen, zullen wij ons verder buigen over een heel duidelijke trapsgewijze benadering en uitvoering. Wij zullen rekening houden met wat in de commissie wordt gezegd en met de reacties op de inbreng van collega Sleurs en mezelf om het probleem op de arbeidsmarkt vanuit mijn bevoegdheden op te lossen.

Ik hoop dat iedereen daar onverkort zijn schouders onder zet.

doit pouvoir justifier son intervention au regard d'autres pouvoirs d'investigation. Selon l'article 61 de ce même code, l'inspecteur social est également soumis à un code de conduite strict. Il peut recourir à un appel mystère en tant qu'instrument favorisant l'obtention de la preuve en cas de plainte concrète et fondée ou de signalement à l'encontre d'une entreprise de titres-services ou de travail intérimaire ou d'un employeur qui recrute. En outre, il ne peut s'y prêter qu'en dernier recours, si les autres méthodes de détection ont échoué. Un appel mystère qui révèle une intention discriminatoire doit donner lieu à d'autres actions, telles que la confrontation, l'audition, la communication de documents, etc.

Les appels mystère doivent être dénués de provocation. Ils ne peuvent donner lieu à un engagement de l'autre partie, qui les rendrait purement informatifs.

Les appels mystères ne constituent pas une recherche proactive. Il n'est pas possible ni souhaitable pour le service CLS de passer au crible l'intégralité d'un secteur. Cependant, il est possible de recourir à cet instrument de manière complémentaire au code de conduite et sur la base de signaux concrets provenant du mécanisme d'autorégulation des secteurs.

Comme un inspecteur doit en principe toujours se présenter avant d'effectuer son enquête, il y aura lieu d'instaurer une exception pour les appels mystères. Le ministre de la Justice, qui sera étroitement associé à ce dossier, devra également conseiller le Conseil National du Travail et le Conseil consultatif du droit pénal social.

Vu le risque élevé de réactions agressives, il nous faudra bien entendu examiner si les services

d'inspection concernés souhaitent effectivement se voir dotés d'une telle compétence.

Pour lutter efficacement contre les discriminations, il convient de mettre l'accent sur la prévention et la sensibilisation, à commencer par une bonne formation du personnel. Je songe en particulier aux conseillers des entreprises de titres-services. Si l'on constate malgré tout des discriminations, il faudra d'abord remédier aux problèmes qui se posent, intervenir là où cela s'avère nécessaire et le cas échéant, sanctionner.

Nous mettrons en œuvre une approche claire et graduelle dans laquelle j'espère pouvoir compter sur le soutien de chacun.

01.02 Meryame Kitir (sp.a): Mijnheer de minister, kunt u uw tekst ronddelen, want u hebt een hele boterham meegegeven?

Mevrouw de staatssecretaris, indien u ook bereid bent om uw tekst rond te delen, zou dat de discussie straks vergemakkelijken.

De **voorzitter**: De teksten zullen worden rondgedeeld.

01.03 Elke Sleurs, secrétaire d'État: Monsieur le président, chers collègues, ce gouvernement ne tolérera pas de discrimination sur le marché de l'emploi. C'est la raison pour laquelle, avec mes collègues du gouvernement, je m'attellerai à mener une politique forte et coordonnée en matière d'égalité des chances, tant au niveau horizontal pour tous les domaines stratégiques, qu'au niveau vertical.

Ce gouvernement souhaite promouvoir activement l'égalité des chances et combattre toutes les formes de discrimination et ce, également sur le marché de l'emploi.

Je constate avec vous, aujourd'hui, que certains groupes ne sont pas représentés de manière représentative sur le marché de l'emploi. Je ne parle pas ici uniquement des allochtones mais, par exemple, également des personnes handicapées et des personnes qui sont en incapacité de travail de longue durée.

La principale discrimination sur le marché de l'emploi est d'ailleurs, actuellement, la discrimination fondée sur l'âge et cela non plus, nous ne le tolérerons pas. Il faut lever les obstacles à l'égalité des chances, mais je voudrais néanmoins souligner que, pour tout citoyen, le droit à l'égalité des chances est un acte de réciprocité. J'entends par là que le pouvoir public doit créer des chances, mais surtout aussi que ces chances doivent être saisies.

01.02 Meryame Kitir (sp.a): Pouvons-nous prendre connaissance des textes du ministre et de la secrétaire d'État?

Le **président**: Les textes vont être distribués.

01.03 Staatssecretaris Elke Sleurs: Met de collega's van de regering wil ik een sterk een gecoördineerd gelijkekansenbeleid voeren. We willen alle vormen van discriminatie bestrijden, ook op de arbeidsmarkt.

Sommige groepen zijn niet representatief vertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt. Ik heb het dan niet enkel over allochtonen, maar ook over gehandicapten en langdurig zieken. De grootste discriminatie op de arbeidsmarkt is momenteel die op grond van leeftijd. We zullen dat niet aanvaarden.

Het recht op gelijke kansen is voor elke burger een daad van wederkerigheid. De overheid moet kansen scheppen, maar die moeten ook worden gegrepen. Gelijke kansen beginnen met

Nous devons, en tant que gouvernement, prendre la responsabilité et mener une politique autour de la discrimination. Parallèlement, je souligne que l'égalité des chances commence par le respect de chacun pour chacun.

Met andere woorden, er zijn drie protagonisten. Wij als overheid, regering en Parlement voeren een beleid om discriminatie met de wortel uit te roeien en diversiteit te stimuleren. De werkgevers wil ik oproepen om geen talenten verloren te laten gaan en bij de invulling van nieuwe vacatures de samenstelling van onze gediversifieerde maatschappij te weerspiegelen. Het zijn immers zij die de jobs zullen moeten creëren. Het individu zelf is, zoals iedereen in onze maatschappij, ertoe gehouden een waardevolle bijdrage te leveren door effectief te participeren. Iedereen is ertoe gehouden zijn of haar kansen te grijpen.

Discriminatie op de arbeidsmarkt is een brede problematiek die ik onder andere in mijn bevoegdheid als staatssecretaris voor Personen met een Handicap ervaar. Vandaag zitten wij samen over een heel specifiek probleem, met name de participatie van personen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt.

Wij kunnen er niet omheen dat de feiten inzake de participatie van allochtonen op onze arbeidsmarkt treffend zijn. De werkzaamheidsgraad van de EU-bevolking met een niet-EU-nationaliteit ligt in België het laagste van alle EU-landen. In België is slechts 40,3 % van de allochtonen op de actieve leeftijd aan het werk tegenover 55,7 % gemiddeld in de EU. Dit is een verschil van maar liefst 15 %. Alleen in België stijgt de werkzaamheidsgraad niet naargelang het aantal jaren van verblijf.

Wij kunnen een aantal verklaringen geven voor deze lage participatiegraad. Veel inwoners van allochtone origine kampen met een taalachterstand, en vaak ook met een onderwijs- en opleidingsachterstand. Dit zijn belangrijke drempels voor een succesvolle instap op de arbeidsmarkt. Met betrekking tot onderwijs, beroepsopleiding en taalverwerving worden reeds heel wat inspanningen geleverd, maar die inspanningen moeten wij onverdroten voortzetten.

Wij moeten ons er evenzeer van bewust zijn dat dé allochtoon niet bestaat, net zo min als dé man of dé vrouw. Laat de eenzijdige focus op diploma en opleiding dus los, en kijk naar competenties en talenten. Deze nieuwe benadering is volgens ons de kern van de oplossing voor de diverse knelpunten op de arbeidsmarkt, zoals knelpuntvacatures, 50-plussers, allochtonen en ongekwalificeerde uitstroom.

De lage participatiegraad heeft ook te maken met een jarenlang falend migratiebeleid. Er was te weinig focus op actieve migratie, en te veel op sociale migratie en gezinshereniging. Niettemin kunnen wij het licht van de zon niet ontkennen. Voor bepaalde groepen, zeker de allochtonen, blijft discriminatie een reëel probleem waarmee zij in het leven dagelijks worden geconfronteerd. Dat dit een obstakel vormt voor een actieve participatie aan de maatschappij is onaanvaardbaar.

Het is een lose-losesituatie, zowel voor het individu als voor de maatschappij.

wederzijds respect.

Les protagonistes sont au nombre de trois: les pouvoirs publics qui doivent mettre fin à la discrimination, les employeurs qui ne peuvent pas laisser se perdre du talent et l'individu qui doit saisir les chances qui lui sont offertes.

La discrimination au travail est un vaste problème. Le débat porte aujourd'hui sur un aspect donné, celui de la participation de personnes dans le cadre de l'immigration. Les faits sont frappants en ce qui concerne la participation des allochtones: leur taux d'activité est chez nous le plus bas d'Europe et augmente à mesure que la durée du séjour croît. Parmi les causes, il y a la mauvaise connaissance de la langue et, souvent, un retard dans l'enseignement ou la formation. Il n'existe toutefois pas d'allochtone type et c'est pourquoi il faut arrêter de mettre unilatéralement l'accent sur le diplôme au profit des compétences et des talents.

Le faible degré de participation résulte aussi de l'échec de la politique d'immigration pendant des années. L'accent a été insuffisamment mis sur l'immigration active mais trop sur l'immigration sociale et sur le regroupement familial.

La discrimination reste un réel problème, il ne faut pas le nier. Il s'agit d'une situation où l'individu comme la société sont perdants.

Je vais être très claire sur ce point. Comme mentionné dans l'accord de gouvernement, nous ne tolérerons pas de discrimination sur le marché de l'emploi. Les employeurs jouent, eux aussi, un rôle important dans la promotion de l'égalité des chances. Leur responsabilité va de la sélection au recrutement en passant par la politique des ressources humaines tout le long de la carrière.

Les principes de lutte contre la discrimination sur le marché de l'emploi sont consacrés dans les réglementations fédérales suivantes.

- La loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie. Cette loi s'applique également aux relations de travail et interdit la discrimination fondée sur la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique.

- La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination. Elle s'applique aussi aux relations de travail et interdit la discrimination fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, les opinions politiques, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou encore l'origine sociale.

- La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

En ce qui concerne la loi de 2007, je déplore par ailleurs que le précédent gouvernement ne soit pas parvenu à prendre les arrêtés d'exécution. Je prendrai ma responsabilité sur ce plan. Mon cabinet travaille pour le moment sur ces arrêtés en collaboration avec le Centre et l'Institut. Priorité est donnée à l'arrêté royal "Action positive" destiné à promouvoir une politique de diversité dans les entreprises. Il ne doit subsister aucun doute sur le fait que la discrimination n'a pas sa place sur le lieu de travail. Mon collègue en charge de l'Emploi et moi-même estimons que le combat contre celle-ci doit passer par la voie préventive et répressive.

Nous observons aujourd'hui que certains secteurs – je pense par exemple à Federgon – s'imposent des normes de qualité spécifiques pour promouvoir l'égalité des chances. Ces exemples de bonne pratique méritent qu'on s'y attarde et doivent s'étendre à d'autres branches d'activité.

Persoonlijk wil ik de aandacht vestigen op drie concrete punten.

Een eerste punt is de evaluatie van het samenwerkingsakkoord tussen het Centrum voor Gelijke Kansen en Racismebestrijding en de inspectiedienst Toezicht Sociale Wetten van de FOD WASO. Dit samenwerkingsakkoord dateert van 2010. Wij moeten dringend nagaan in welke mate de samenwerking naar behoren functioneert en waar zo nodig moet worden bijgestuurd.

In 2008 keurde de NAR een bijlage, de gedragscode bij cao 38, goed. Minister Peeters heeft het daarover al kort gehad. Hierin staan richtlijnen met betrekking tot het voorkomen van discriminatie op de

Zoals in het regeerakkoord staat vermeld, zal de regering geen discriminatie op de arbeidsmarkt dulden. Ook de werkgevers spelen een belangrijke rol in de bevordering van gelijke kansen doorheen de hele loopbaan.

De principes van de bestrijding van discriminatie op de arbeidsmarkt werden bekrachtigd bij wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden en bij wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

Ik betreur dat de vorige regering er niet toe is gekomen de uitvoeringsbesluiten van de wet van 2007 uit te vaardigen. Ik zal mijn verantwoordelijkheid op dat vlak opnemen. Mijn kabinet werkt eraan samen met het Centrum en het Instituut. We geven voorrang aan het koninklijk besluit 'positieve acties' dat een diversiteitsbeleid in de bedrijven moet bevorderen.

Discriminatie hoort niet thuis op de werkplek. De minister van Werk en ikzelf zijn van mening dat de strijd tegen discriminatie via preventie en repressie moet worden gevoerd.

Sommige sectoren (zoals Federgon) leggen zichzelf specifieke kwaliteitsnormen op om gelijke kansen te bevorderen. Die voorbeelden van good practices moeten tot andere bedrijfstakken worden uitgebreid.

Je tiens à attirer l'attention sur l'évaluation de l'accord de coopération conclu entre le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et le service d'inspection du Contrôle des lois sociales du SPF ETCS. Nous devons examiner rapidement dans quelle mesure cette coopération fonctionne et doit, le cas échéant, être adaptée.

arbeidsmarkt. Helaas hebben slechts enkele sectoren, met het grote voorbeeld van de uitzendsector, hieraan gevolg gegeven. Er zijn meer dan honderd sectoren in dit land. Als staatssecretaris, bevoegd voor gelijke kansen, wil ik dan ook dat alle sectoren in actie schieten. Ik wil dit thema samen met de minister van Werk dringend op de agenda van de sociale partners zetten.

Als sluitwerk kan de Sociale Inspectie op een constructieve manier worden gemobiliseerd. Hiermee bedoel ik niet dat zij in een heksenjacht moeten worden ingezet, maar wel dat zij systematisch aandacht aan discriminatie moeten besteden, onder meer discriminatie op basis van een migratieachtergrond. De aandacht voor discriminatie moet met andere woorden een evident aspect worden bij een reguliere inspectie.

Dames en heren, dat zijn kort de belangrijkste aandachtspunten die ik, samen met de minister, verder wil bespreken met de regering en met u.

De **voorzitter**: Collega's, dan krijgt u nu het woord om vragen te stellen aan beide excellenties. Ik zal even de namen noteren: mevrouw Demir, de heer Lachaert, mevrouw Lanjri, mevrouw Willaert, mevrouw Kitir, de heer Daerden en mevrouw Fonck.

Mevrouw Demir, u hebt het woord.

01.04 Zuhail Demir (N-VA): Mijnheer Peeters, mevrouw Sleurs, ik dank u voor de toelichting. Ik heb een aantal vragen, want wij hebben al een paar hoorzittingen gehad. Ik zal dus een aantal vragen in één keer stellen.

Vooraleer ik daarmee begin, wil ik even iets zeggen. Er is inderdaad discriminatie op de arbeidsmarkt, maar ik heb de indruk dat er momenteel ook een discriminatiemicrobe heerst in ons land. Laten wij even naar de cijfers kijken. De minister heeft verwezen naar de cijfers van de socio-economische monitoring van 2013, waarin voor de eerste keer in ons land eindelijk werd gekeken naar welke Belg met welke afkomst welke positie heeft in de sociale zekerheid.

Daaruit blijkt dat er een lage participatiegraad is, wat wij al wisten. Als men het onderzoek goed leest, leest men er echter ook in dat dit niet enkel aan discriminatie te wijten is en dat er een heel lage participatiegraad is van de allochtone vrouwen, meer nog de allochtone vrouwen die zich zelfs niet op de arbeidsmarkt bevinden. Zij zijn zelfs niet ingeschreven als werkzoekende. Dat is al het eerste probleem dat zich situeert bij de allochtone vrouwen. De FOD WASO spreekt van 18 %. Als men de participatiegraad onder allochtonen omhoog wilt krijgen, zal men vooral moeten nagaan hoe men de vrouwen op de arbeidsmarkt kan brengen, te meer wetende dat zij zich zelfs niet aanbieden.

In het onderzoek wordt ook gezegd dat het te maken heeft met het klassieke culturele rollenpatroon dat nog heerst. Dat is al een heel moeilijk issue. Het gaat dan niet over discriminatie. Het feit dat er zo weinig allochtone vrouwen zich op de arbeidsmarkt bevinden of zich inschrijven bij de VDAB, heeft niks te maken met discriminatie. Dat komt gewoon omdat zij zelfs niet ingeschreven zijn en zelfs niet op zoek zijn naar werk. Dat is al een heel groot aandachtspunt dat niet met allerlei antidiscriminatiemaatregelen te verhelpen is.

Le CNT a approuvé en 2008 le code de conduite annexé à la CCT 38 sur la prévention de la discrimination sur le marché de l'emploi. Seuls quelques secteurs y ont hélas donné suite. Je souhaiterais que tous les secteurs passent à l'action en inscrivant rapidement ce point à l'ordre du jour des partenaires sociaux.

Enfin, l'Inspection sociale peut être mobilisée de façon constructive. Je ne plaide pas pour une chasse aux sorcières, mais je pense qu'il convient de porter une attention systématique à la discrimination lors des inspections.

01.04 Zuhail Demir (N-VA): Il existe en effet une discrimination sur le marché de l'emploi mais j'ai le sentiment qu'un microbe de la discrimination se propage. Le monitoring socio-économique montre que le degré de participation est faible mais que la discrimination n'en est pas la seule cause. On observe par exemple un très faible degré de participation des femmes allochtones qui, souvent, ne sont même pas inscrites comme demandeuses d'emploi. Il subsiste une distribution des rôles très classique à laquelle la discrimination est étrangère.

Les résultats sont bons dans le secteur du travail intérimaire en ce qui concerne l'emploi d'allochtones alors que seulement 1 % des travailleurs portuaires à Anvers sont d'origine allochtone. C'est scandaleux mais ce sont les syndicats qui en décident.

Le ministre veut introduire la technique des appels mystères mais il s'agit de provocation, ce qui est interdit par la loi. Comment le ministre compte-t-il résoudre ce

Voorts zegt de minister dat de uitzendsector het goed doet wat de tewerkstelling van allochtonen betreft. Dat klopt. De petrochemie stelt nauwelijks allochtonen te werk – dat zal ook wel kloppen – en de havensector helemaal niet. Slechts 1 % – ik blijf het herhalen, want het is zo schandalig – van de havenarbeiders in een multiculturele stad als Antwerpen is van allochtone afkomst. Bovendien beslissen de vakbonden wie havenarbeider mag zijn.

Over de erkenning van het statuut van havenarbeider wordt beslist door de vakbonden. Daar heeft men slechts 1 % mensen van allochtone afkomst. Dat is een punt waaraan de vakbonden, die toch de mond vol hebben van diversiteit, misschien een steentje kunnen bijdragen.

Ik heb enkele heel concrete vragen.

Ten eerste wat betreft de uitlokking. De minister heeft ernaar verwezen, naar de *mystery calls* en de problematiek rond uitlokking. U weet dat dit verboden is. Provocatie is verboden volgens ons wetboek. Ik wil dus weten hoe de minister dat met elkaar verzoent. Ik meen dat dit belangrijk is want in het wetboek staat: “Er is provocatie waneer in hoofde van een dader het voornemen om een misdrijf te plegen rechtstreeks is ontstaan of versterkt of bevestigd terwijl hij dit wilde beëindigen door de tussenkomst van een politieambtenaar of van een derde handelend op het uitdrukkelijk verzoek van deze ambtenaar”. Mijnheer de minister, misschien kunt u daar wat meer uitleg over geven. Hoe verzoent u de *mystery call* met het toch wel belangrijke principe in ons wetboek dat provocatie of uitlokking verboden is?

Ten tweede, een ander belangrijk principe is dat onze sociale inspecteurs zich altijd moeten legitimeren. Ik vind dat heel belangrijk in een rechtsstaat. Ook als sociale inspecteurs naar bedrijven gaan in het kader van zwartwerk vind ik het evident dat men zich legitimeert als men iemand beschuldigt. Als u de *mystery call* wil invoeren zult u dus het Sociaal Strafwetboek moeten wijzigen en de sociaal inspecteurs anoniem moeten maken. Hoe kijkt u daarnaar vanuit het principe van de rechtsstaat?

Ten derde, bent u gaan kijken naar het buitenland? Hoe doet het buitenland dat, hoe gebeurt dat in andere landen waar er meer allochtonen aan het werk zijn? Misschien is het interessant om eens naar het buitenland te kijken.

Ten vierde, een vraag voor mevrouw Sleurs. U hebt gezegd dat de samenwerkingsovereenkomst tussen het Centrum en de Sociale Inspectie van 2010 dateert. In die samenwerkingsovereenkomst stond ook dat dit jaarlijks geëvalueerd zou worden, quod non. Ik weet niet wie de vorige staatssecretaris bevoegd voor gelijke kansen was maar die heeft daar blijkbaar toch een steek laten vallen. Als die overeenkomst al vijf jaar in voege is terwijl ze nog nooit geëvalueerd is, dan vind ik dat problematisch.

In de samenwerkingsovereenkomst staat dat de Inspectie en het Centrum de strijd moeten aangaan tegen discriminatie, maar ik lees evenwel dat blijkbaar de software niet werkt tussen de Inspectie en het Centrum. Hoe kan men dan samenwerken, hoe kan men dan

problème? Le fait que nos inspecteurs sociaux aient l'obligation de se présenter à tout moment constitue une difficulté supplémentaire. Si le ministre veut effectivement recourir aux appels mystères, le Code pénal social devra être adapté. Comment le ministre entend-il concilier ces modifications avec le principe de l'État de droit?

Je trouve qu'il serait également intéressant de comparer notre situation avec celle d'autres pays où le taux d'emploi des allochtones est plus élevé. Le ministre s'est-il déjà demandé comment ces pays s'y sont pris?

L'accord de coopération entre le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et l'Inspection sociale date déjà de 2010 et n'a encore jamais été évalué, ce qui était pourtant bel et bien prévu. Cela pose problème.

La convention de coopération prévoit que l'Inspection et le Centre doivent collaborer dans le cadre de la lutte contre la discrimination mais leur logiciel commun ne fonctionne pas. Comment expliquer cela?

Nous devons chercher à savoir pourquoi la convention de coopération est inefficace. Pourquoi les inspecteurs sociaux ne peuvent-ils exercer tout simplement leurs compétences de contrôle? Je comprends que le Centre peut faire office de médiateur mais si la médiation échoue, les inspecteurs sociaux doivent pouvoir intervenir en toute transparence. Ils peuvent contraindre l'entreprise à expliquer les raisons du rejet d'un candidat et renvoyer en cas d'infraction les dossiers devant le tribunal du travail. Pourquoi une procédure de ce type ne peut-elle être mise en œuvre?

dossiers verzenden, als zelfs de software niet werkt tussen twee diensten die een samenwerkingsovereenkomst gesloten hebben om discriminatie aan te pakken? Dat vind ik een belangrijke vraag. Hoe komt dat?

Ten tweede is er de evaluatie van die samenwerkingsovereenkomst. Ik denk dat wij het warm water niet moeten uitvinden. Wij moeten bekijken hoe die samenwerkingsovereenkomst eruit ziet en waarom deze niet werkt. Blijkbaar onderzoekt het Centrum de klachten, want de sociale inspecteurs hebben in 2014 twee processen-verbaal opgesteld. Kunnen wij niet concreet een gemakkelijke oplossing naar voren schuiven? Mijnheer Peeters, waarom kunnen sociale inspecteurs niet gewoon hun controlebevoegdheden uitoefenen?

Ik begrijp dat het Centrum een bemiddelende rol kan hebben, maar als bemiddeling niet helpt, dan moeten sociale inspecteurs op basis van de klacht bij het Centrum open en bloot naar bedrijven kunnen gaan, niet anoniem, op basis van hun bevoegdheden. Zij kunnen controleren, gegevens opvragen en vragen hoe het komt dat een bepaalde persoon die een klacht heeft ingediend, niet aanvaard is voor een bepaalde vacature. Waarom moet dat allemaal anoniem? Waarom kan een sociale inspecteur die die bevoegdheid heeft niet gewoon, zoals bij andere overtredingen van het sociaal recht, een proces-verbaal opstellen en vervolgens een dossier voor de arbeidsrechtbank brengen?

01.05 Frédéric Daerden (PS): Monsieur le ministre, madame la secrétaire d'État, merci pour vos interventions. J'ai quelques questions complémentaires et réflexions sur ce thème important.

Tout d'abord, dans le cadre de nos discussions, nous avons beaucoup parlé de discriminations envers les personnes étrangères. Je voudrais insister, tout comme Mme Sleurs l'a dit tout à l'heure, sur le fait qu'il faut élargir le débat à toutes les formes de discrimination. C'est un élément important car si on veut vraiment mener un travail pleinement constructif, il faut aborder toutes les formes de discrimination.

Cela étant dit, nous avons pu déjà constater que nous disposons d'un arsenal législatif important en matière de lutte contre les discriminations. Malgré cela, comment peut-on expliquer qu'il subsiste de nombreux freins qui ne permettent pas d'éliminer toutes ces discriminations?

Compte tenu de ces constats, quelles actions allez-vous mener? Quels contacts avez-vous déjà pris avec vos collègues et avec vos collègues des entités fédérées sur le sujet? La réflexion doit être menée aux différents niveaux de pouvoir.

Le sujet n'a pas encore été abordé avec les partenaires sociaux, si j'ai bien compris. Je suppose que vous souhaitez mettre cela à l'ordre du jour rapidement pour dégager des pistes très concrètes. Avez-vous déjà des propositions à leur faire et à discuter avec eux?

Un autre élément est le rôle important que les pouvoirs publics ont à jouer. En effet, je pense que les pouvoirs publics doivent montrer l'exemple. Ainsi, une évaluation du plan d'action transversal Diversité 2011-2014 dans l'administration fédérale est-elle prévue? Dispose-t-

01.05 Frédéric Daerden (PS): Er wordt vaak verwezen naar de discriminatie van personen van vreemde origine, maar we zouden het debat moeten verruimen tot alle vormen van discriminatie. Hoewel er in dat verband een uitgebreid wettelijk arsenaal voorhanden is, bestaan er blijkbaar nog heel wat hinderpalen waardoor we er niet in slagen de discriminaties uit de wereld te helpen. Welke maatregelen zult u nemen? Welke contacten waren er al met uw collega's op de verschillende beleidsniveaus? Wellicht komt dit punt binnenkort ook op de agenda van het overleg met de sociale partners. Heeft u al voorstellen klaar?

De overheid moet het goede voorbeeld geven. Komt er een evaluatie van het transversale actieplan Diversiteit 2011-2014 bij de federale administratie? Welke acties plant u om diversiteit bij de overheid te bevorderen?

De wetten die discriminatie strafbaar stellen worden niet altijd nageleefd. Men moet aantonen

on d'un aperçu de la situation actuelle? Pourriez-vous me lister les actions concrètes que vous comptez mener, notamment avec votre collègue M. Vandeput, afin d'établir une véritable politique de diversité au sein de la fonction publique?

Au niveau du problème de discrimination, je disais à l'instant qu'un arsenal assez important existe. On peut néanmoins constater que la législation n'est pas toujours bien appliquée. Même si les lois sanctionnent la discrimination, il faut démontrer qu'il y a une intention, il faut qu'une incitation à la discrimination soit constatée. Il semble que les personnes s'estimant victimes de discrimination ne signalent pas toujours les faits, notamment en raison d'une méconnaissance de la législation, comme cela existe pour beaucoup de législations d'ailleurs. Il y a une méconnaissance des voies existantes en matière de signalement et de suivi de ces discriminations. Dès lors, pensez-vous prendre des mesures afin d'accroître la sensibilisation des travailleurs et des candidats travailleurs quant aux moyens dont ils disposent pour signaler ces discriminations?

Dans le même ordre d'idées, lors des auditions, nous avons appris qu'il y avait une différence importante entre le nombre de déclarations effectuées auprès de l'inspection sociale et le nombre de dossiers constitués. Avez-vous des chiffres en la matière pour pouvoir nous éclairer sur les raisons de cette différence?

En ce qui concerne les lois anti-discrimination du 10 mai 2007, leur évaluation était prévue; elle se fait toujours attendre. Pourriez-vous dès lors nous dire quand elle pourra avoir lieu et comment le parlement pourra y être associé?

Au sujet des actions positives, concept qui permet de mettre fin à une inégalité manifeste et dont la disparition a été désignée comme un objectif à promouvoir, si elles sont prévues dans la législation, les conditions dans lesquelles ces actions peuvent être mises en oeuvre doivent être fixées dans un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres et après consultation des instances d'avis que la loi détermine. Où en est-on dans ce dossier? Des contacts ont-ils déjà été pris avec les instances d'avis concernées?

En matière d'actions positives, le monitoring socioéconomique et le baromètre de la diversité peuvent fournir des informations importantes, qui permettraient de cibler, notamment au niveau de certains secteurs de travail, et de mieux appréhender l'origine des travailleurs par secteur, de façon à pouvoir développer des politiques adaptées et ciblées. Ne pensez-vous pas qu'il y a un potentiel d'utilisation de ce monitoring et du baromètre qu'il conviendrait de développer?

Il est également mentionné, à plusieurs reprises, l'importance de l'impact que peuvent avoir les contrôles et les sanctions dans le cadre de la lutte contre les discriminations. Quelle est votre position en la matière? Envisagez-vous d'autres types de sanctions ou, au contraire, estimez-vous qu'il est préférable d'introduire des stimulants, des incitants positifs pour les secteurs qui font des efforts en termes de diversité?

Nous savons qu'il existe des inspections pour assurer le respect des lois anti-discrimination. Envisagez-vous d'en accroître le nombre?

dat er kwaad opzet in het spel is en de slachtoffers maken niet altijd melding van de feiten omdat ze de wet niet kennen. Zal u maatregelen nemen om de werknemers attent te maken op de middelen waarover ze beschikken om die vormen van discriminatie aan te geven?

Beschikt u over cijfers waaruit een verschil blijkt tussen het aantal aangiften bij de Sociale Inspectie en het aantal dossiers dat werd aangemaakt?

Wanneer zullen de antidiscriminatiewetten van 10 mei 2007 geëvalueerd worden en hoe zal het Parlement daarbij betrokken worden?

De wetgeving voorziet in positieve acties om een einde te stellen aan een kennelijke ongelijkheid, maar daar moet na overleg met de adviesorganen bij een in de ministerraad overlegd koninklijk besluit uitvoering aan gegeven worden. Hoe staat het met het dossier? Werden de adviesorganen al gecontact?

Inzake positieve acties bieden de sociaal-economische monitoring en de diversiteitsbarometer specifieke informatie met het oog op een aangepast beleid. Vindt u niet dat we dat potentieel moeten aanboren?

Wat is uw standpunt met betrekking tot de gevolgen van de controles en de sancties? Denkt u aan andere manieren van sanctioneren of wil u liever stimuli invoeren voor sectoren die inspanningen doen op het stuk van diversiteit? Zal u het aantal inspecties opvoeren?

Blijkbaar is niet iedereen het eens over de *mystery calls*. Wat is uw mening dienaangaande? De heer Ducarme is naar verluidt bereid een parlementair wetgevend initiatief te steunen. Dat zou ons een alternatieve meerder-

En ce qui concerne les *mystery calls*, j'ai cru percevoir qu'il y avait quelques divergences de vues entre les uns et les autres. J'aimerais, madame Sleurs, connaître votre position en la matière. Je constate que de nombreux groupes sont favorables à ce système, notamment au sein de la majorité, le groupe de M. le vice-premier ministre et même celui du premier ministre. Si j'entends bien M. Ducarme, il serait prêt à soutenir une initiative législative parlementaire.

J'aimerais savoir si, en effet, M. Peeters attend impatiemment une initiative que son groupe soutiendrait ainsi que le groupe MR et que, dès lors, nous aurions une majorité alternative toute faite. Quelle est votre position eu égard à ce soutien, monsieur Peeters? Serait-il exprimé de manière claire et sans équivoque? Quant à vous, madame Sleurs, quelle est votre position?

Voilà quelques éléments de réflexion et de questionnement!

01.06 Nahima Lanjri (CD&V): Mijnheer de voorzitter, ik wil eerst beginnen met een afbakening.

Mevrouw Demir, heeft terecht een aantal redenen aangehaald waarom mensen soms in de werkloosheid zitten. Ik denk dat niemand die zal betwisten. Er zitten heel wat Belgen in de werkloosheid. Er zijn inderdaad mensen die niet actief zijn op de arbeidsmarkt. Zij zijn werkloos omdat ze laaggeschoold zijn, de verkeerde opleiding hebben gevolgd of omdat zij niet over de nodige capaciteiten beschikken of ze zijn zelfs niet op de arbeidsmarkt aanwezig en kiezen ervoor om thuis te blijven en geen uitkering te krijgen. Over die zaken mag er geen discussie zijn, mevrouw Demir. Voor dat verschil in de werkzaamheidsgraad bestaan redenen. Daarover gaat het vandaag niet.

Wij moeten hier vandaag spreken over mensen die wel willen werken, bijvoorbeeld vrouwen die willen poetsen, mensen die wel de nodige bekwaamheden hebben, maar die worden afgewezen omwille van hun afkomst, hun naam of hun kleur.

Daarover moeten wij het hebben en niet over de andere redenen waarom men die mensen zou kunnen weigeren. Dat zijn objectieve verschillen die men ook in de loonkloof tussen mannen en vrouwen kan opmerken. Daarin heeft men zaken die objectief en andere zaken niet-objectief te verklaren zijn.

Wij kunnen het bijvoorbeeld hebben over twee hoger opgeleiden met dezelfde leeftijd en hetzelfde diploma. Daar heeft de Internationale Arbeidsorganisatie al onderzoek naar gedaan. Als zij met hetzelfde diploma en dezelfde capaciteiten voor dezelfde vacature solliciteren, merkt men dat iemand die van allochtone origine is, zelfs als die Belg is, vaker met discriminatie te maken krijgt. Laten wij het alleen daarover hebben.

De andere problemen moeten wij ook bespreken en aanpakken om de werkzaamheidsgraad op te trekken, maar vandaag gaat het specifiek over het probleem van de discriminatie

Laten wij dit debat dus afbakenen tot discriminatie en kijken naar het regeerakkoord, waar dit op verschillende bladzijden ter sprake komt.

heid opleveren!

01.06 Nahima Lanjri (CD&V):

Certes il y a des personnes qui ne sont pas actives sur le marché du travail. Elles sont au chômage parce qu'elles sont peu qualifiées, n'ont pas suivi la formation adéquate ou encore ne disposent pas des capacités requises. D'autres encore choisissent délibérément de ne pas travailler et de ne pas percevoir d'allocation. Ce qui nous occupe ici aujourd'hui en revanche, ce sont les personnes qui sont disposées à travailler et disposent des qualifications requises pour ce faire, mais sont exclues en raison de leur origine, de leur nom ou de leur couleur. Il apparaît en effet, qu'à diplôme et capacités identiques, les candidats à un emploi d'origine allochtone, même s'ils ont la nationalité belge, sont plus souvent victimes de discrimination. Limitons aujourd'hui le débat à cette catégorie-là.

De nombreux passages de l'accord de gouvernement, mais également des notes de politique générale de Mme Sleurs et de M. Peeters, condamnent les discriminations. Cet aspect fait l'objet d'un consensus général, toutes formations politiques confondues.

Le ministre estime que les appels mystère constituent probablement un instrument adéquat de lutte

Niet alleen in het regeerakkoord, maar ook in de beleidsverklaringen van mevrouw Sleurs en de heer Peeters vinden wij heel wat passages die zeggen dat discriminatie niet kan.

Over dat aspect zijn wij het allemaal eens, over de partijgrenzen heen. Alle sprekers die wij gehoord hebben zijn het daar ook mee eens. Ik heb tijdens de hoorzittingen ook heel wat stemmen gehoord die heel duidelijk pleitten voor praktijktesten.

Een van de eerste vragen die ik wil stellen is dan ook de volgende. Mijnheer de minister, u brengt naar voren dat u *mystery calling* eventueel een geschikt instrument vindt. Er is ook de mogelijkheid van praktijktesten.

Eerlijk gezegd, in ons partijprogramma stond het voorstel de praktijktesten te verfijnen. Misschien zijn praktijktesten verregaander. Bij praktijktesten werkt men immers met twee referentiepersonen en een deurwaarder om vast te stellen dat het gaat om mensen met dezelfde capaciteiten, dezelfde leeftijd of hetzelfde diploma. Die laat men dan allebei solliciteren en dan moet de deurwaarder vaststellen of er sprake is van discriminatie.

Behoort dit nog tot de mogelijkheden of zegt u dat werken met praktijktesten te moeilijk is en dat u daarom kiest voor iets wat meer haalbaar is, met name *mystery calling*?

Mijnheer de minister, wat *mystery calling* betreft, hebt u vorige week gezegd dat u eerst advies wil inwinnen bij de NAR, de Adviesraad voor sociaal strafrecht, en dat u ook het standpunt van de inspectiediensten wil kennen. Hebt u al enkele van die gevraagde adviezen gekregen? Of moeten wij daar nog op wachten? Wanneer zult u die krijgen?

Ziet u deze instrumenten alleen als reactief, en wil u enkel waar een probleem is vastgesteld, optreden? Of ziet u ze ook proactief en wil u bijvoorbeeld in een sector waarvan geweten is dat er veel problemen zijn, eventueel na zelfregulering, de inspectiediensten een aantal testen laten doen omdat men weet dat er zich in een specifieke sector heel wat problemen voordoen.

Uit de hoorzittingen is ook naar voor gekomen dat er eigenlijk vrij weinig PV's werden opgemaakt door de Inspectiediensten, iets wat ons allemaal verwonderde. We hebben wel duidelijk van de inspectiediensten gehoord dat zij dat op zich geen probleem vinden. Wat vindt u daarvan? Moeten wij toch naar meer gaan? Het is wel verwonderlijk dat er zo weinig PV's zijn. Voor mij niet gelaten dat er weinig PV's zijn, als het probleem maar deftig wordt aangepakt. De vraag is of we die zekerheid wel hebben: er zijn misschien minder PV's, maar worden de problemen wel aangepakt? Zullen we in de toekomst op bepaalde vlakken tot een betere samenwerking kunnen komen zodat er meer PV's komen of vindt u dat de Inspectie niet moet inzetten op extra PV's?

Op de hoorzittingen hebben verschillende sprekers gevraagd om een actieplan op te stellen op het vlak van controles. Mijnheer de minister, hoe ziet u die controles? Wat vindt u de taak van de Inspectie? Zult u daarvoor een concreet actieplan opstellen?

contre les pratiques discriminatoires. Les tests pratiques sont cependant peut-être encore plus efficaces. Ces derniers font en effet appel à deux personnes de référence postulant un même emploi. Un huissier vérifie ensuite s'il s'agit bien de personnes du même âge et disposant des mêmes capacités et du même diplôme et s'il est question d'une attitude discriminatoire. Les tests pratiques font-ils encore partie des possibilités ou le choix en faveur des appels mystère est-il définitif? Qu'en est-il des avis demandés au CNT, au Conseil consultatif du droit pénal social et aux services d'inspection?

L'objectif poursuivi par le gouvernement consiste-t-il à n'intervenir que lorsqu'un problème se pose ou le gouvernement a-t-il l'intention d'employer également ces instruments proactivement? Le but est-il par exemple de demander aux services d'inspection de procéder à une batterie de tests dans un secteur où il est de notoriété que de nombreux problèmes se posent?

De plus, il est étonnant que si peu de procès-verbaux soient établis. Pourrions-nous améliorer la collaboration afin d'augmenter à l'avenir le nombre de procès-verbaux? Ou le gouvernement estime-t-il que l'inspection ne doit pas chercher absolument à atteindre cet objectif?

Lors des auditions, il a également été demandé au gouvernement de rédiger un plan d'action sur le plan des contrôles. Comment la ministre envisage-t-elle ces contrôles? En quoi consiste la mission de l'inspection? Un plan d'action tangible sera-t-il échafaudé? Des voix se sont également élevées pour défendre l'instauration d'une déclaration obligatoire. Quelle est la position du gouvernement à ce sujet?

Comment le gouvernement

Op de hoorzittingen werd ook gepleit om een soort meldingsplicht in te voeren. Er is zelfregulering vanuit de sector en dat juich ik toe, maar op bepaalde momenten zegt de sector ook niet meer te kunnen noch willen optreden, maar het te willen doorgeven aan de overheid, van wie het dan de verantwoordelijkheid wordt. Hoe ziet u dat functioneren, al dan niet met meldingsplicht?

Hoe ziet u de bevoegdheidsverdeling tussen wat wij federaal kunnen en moeten doen en wat de Gemeenschappen kunnen en moeten doen? Daarvan afgeleid, waarin moeten wij voorzien opdat gemeentebesturen zoals in Gent die initiatieven zouden willen nemen op dat vlak, dat ook kunnen?

Momenteel kan men nog geen initiatieven nemen, omdat er ter zake eerst een kader moet worden gecreëerd. Dat kader is echter deels Vlaamse en deels federale materie.

Hoe is de bevoegdheidsverdeling juist op het vlak van arbeid en van huisvesting? Hebben wij ter zake nog iets te zeggen of is een en ander volledig Vlaamse bevoegdheid?

Mijnheer de minister, ik heb nog een laatste vraag voor u, die echter niet zozeer direct met discriminatie te maken heeft. Wij hebben in het regeerakkoord een passage opgenomen – waarvoor ik samen met mevrouw Sleurs heb geijverd – om het bij de FOD WASO bestaande instrument van de sociaal-economische monitoring te gebruiken. Ook zullen wij een streefcijfer voor onze administratie moeten uitwerken, om de diversiteit in de administratie binnen te brengen.

De privésector heeft immers gelijk. Hij is van mening dat de overheid niet altijd met het vingertje moet wijzen, maar eerst zelf het goede voorbeeld moet geven. Ik geef de sector daarin gelijk. Ik heb een streefcijfer trouwens achttien jaar geleden in de gemeenteraad van Antwerpen voorgesteld.

Ik ben dus blij vast te stellen dat wij ondertussen bijna aan 17 % qua diversiteit van het personeel zitten. Die stijging is heel geleidelijk gegaan. Ze is er niet heel snel gekomen. Het heeft achttien jaar geduurd. Wij hebben nu echter de grens van 17 % bereikt.

Hoe zit het met de sociaal-economische monitoring? Welke timing is daarvoor afgesproken?

Is al iets ondernomen, om het streefcijfer te bepalen? Vanaf wanneer zouden wij het kunnen invoeren?

In het regeerakkoord is ook vastgelegd dat de privésector zou worden aangemoedigd om zelf op dat vlak initiatieven te nemen, wat een taak voor het sociaal overleg is. Is dat al gebeurd?

Ik heb nog een aantal vragen aan mevrouw Sleurs.

Mevrouw Sleurs, u hebt in uw beleidsverklaring gezegd dat wij discriminatie niet kunnen tolereren. Ik hoor u vandaag graag zeggen dat we discriminatie met wortel en tak moeten uitroeien. Wij mogen volgens u geen talent verloren laten gaan. U neemt mij de woorden uit de mond. Dat zijn ook de woorden die ik tijdens de hoorzitting heb gezegd. Wij kunnen het ons gewoon niet permitteren om mensen en

conçoit-il la répartition des compétences entre ce que peut et doit faire l'État fédéral et ce que peuvent et doivent faire les Communautés? Quelles mesures devrions-nous prendre pour conférer un droit d'initiative aux administrations communales qui en seraient demandeuses?

Il est pour l'heure impossible de prendre une quelconque initiative, car il faut créer préalablement un cadre réglementaire et cette mission incombe partiellement à la Flandre. Quelles sont les compétences résiduelles de l'État fédéral en matière d'emploi et de logement?

L'accord de gouvernement stipule que l'instrument de monitoring socioéconomique mis au point par le SPF ETCS sera appliqué dans les services publics. En effet, le reproche adressé par le secteur privé qui demande à l'État de montrer l'exemple avant de blâmer, n'est pas dénué de fondement. Quel est le calendrier fixé pour le monitoring socioéconomique? Quels seront les critères appliqués pour déterminer l'objectif chiffré en vue du renforcement de la diversité dans la fonction publique? Le secteur privé sera-t-il encouragé à développer des initiatives analogues par le biais de la concertation sociale?

Je me félicite d'entendre la secrétaire d'État nous dire que la discrimination doit être éradiquée jusqu'à la racine. Nous ne pouvons en effet nous permettre de jeter par-dessus bord des personnes talentueuses. Nous avons besoin de chacun pour pouvoir continuer à financer la sécurité sociale.

Comment la secrétaire d'État entend-elle s'attaquer à la discrimination? Il faut en effet miser proportionnellement sur la sensibilisation, la remédiation et le contrôle. Comment et quand un

talent overboord te gooien. Wij zullen alle talent nodig hebben om onze sociale zekerheid te kunnen blijven financieren. Wij hebben de mensen echt nodig!

Dat is ook de reden waarom wij blijvend moeten inzetten op de aanpak van discriminatie, maar net zo goed op het verder ondersteunen van mensen zonder de juiste capaciteiten, mensen die onvoldoende worden geactiveerd of mensen die gebrekkig Nederlands spreken. Dat zijn allemaal zaken waaraan wij tegelijkertijd moeten werken.

Mevrouw Sleurs, hoe ziet u de aanpak van discriminatie? U hebt ter zake een coördinerende taak. Ik meen dat er op drie vlakken moeten worden ingezet: preventie, sensibilisering, remediëring en handhaving. Dat wil niet zeggen dat men moet blijven steken bij het eerste. Men mag zich niet beperken tot sensibilisering zonder de handhaving aan te pakken. Het is een en-en-verhaal met naast sensibilisering ook remediëring waar het verkeerd loopt en handhaving waar het nodig is. Hoe ziet u dat en zult u ter zake initiatieven nemen?

Zult u ook een interfederaal actieplan opstellen tegen racisme, zoals dat is afgesproken in het regeerakkoord? Die taak komt u toe, mevrouw de staatssecretaris. Zo'n interfederaal actieplan had er eigenlijk al jaren geleden moeten zijn, maar toch is het er nog steeds niet. Ik hoop dat u mij kunt zeggen met wie u daarvoor zult samenwerken en wanneer u dat zult uitwerken.

Wanneer zult u dat punt op de interministeriële conferentie brengen, om dan samen te werken aan een interfederaal actieplan? Mevrouw de staatssecretaris, ik verwacht van u dat u dat trekt. U bent de coördinerende staatssecretaris. U moet het trekken, maar ik zeg niet dat u alleen verantwoordelijk bent. U begrijpt dat daar een groot verschil in zit.

In uw beleidsverklaring hebt u ook gezegd dat er zo snel mogelijk werk gemaakt moet worden – dat is beaamd in de hoorzittingen – van de evaluatie van de antidiscriminatie- en antiracismewetten. Ondertussen zijn wij een aantal maanden verder. U hebt toen gezegd dat u de experts zou bijeenroepen tegen begin dit jaar. Hebt u die experts ondertussen bijeenroepen? Zo niet, wie zult u bijeenroepen? Welke input mogen wij verwachten? Wanneer komt u daarmee naar het Parlement? Op welke manier zult u de evaluatie doen en met wie? Wat is de timing? Wanneer komt u ermee naar het Parlement?

Tot slot, de bewijslast is bijzonder zwaar. Wat zult of kunt u daaraan doen? De bewijslast vormt soms een hoge drempel. U hebt daarstraks gezegd, ook in het nieuws blijkbaar, dat er slechts één – ik hoor nu zeven, maar het zijn er elk geval niet veel – sector een gedragscode heeft. Dat is bijzonder weinig. Ik ben verheugd met uw beider verklaring dat daaraan iets moet gebeuren en dat wij de sectoren absoluut moeten aanmoedigen om de gedragscode uit te werken. Ik vind dat goed. Ik zal dat zeker steunen, maar het mag geen excuus worden om de rest niet te doen.

Ik hoop dat de journalisten u in die zin verkeerd begrepen hebben. Wanneer u bepaalde maatregelen neemt, mag dat niet beletten dat er ondertussen aan het overige wordt voortgewerkt.

plan d'action interfédéral sera-t-il mis sur pied? Certes, cette matière ne relève pas exclusivement des compétences de la secrétaire d'État, mais en tant que coordinatrice, il lui appartient de jouer un rôle moteur.

Dans sa note d'orientation politique, la secrétaire d'État s'est engagée à s'atteler à l'évaluation de la loi antidiscrimination et de la loi antiracisme. Quel est l'état d'avancement de cette évaluation? Les experts se sont-ils déjà réunis?

Quelles initiatives la secrétaire d'État peut-elle prendre ou prendra-t-elle pour répondre au problème de la charge de la preuve, qui constitue souvent un seuil trop élevé? Très peu de secteurs se sont dotés d'un code de conduite. Je me réjouis bien évidemment que le gouvernement se propose d'encourager tous les secteurs à établir un tel code, mais cela ne peut servir de prétexte pour ne pas développer d'autres initiatives.

Lorsqu'on prend certaines mesures, on doit évidemment aussi continuer à s'atteler au reste.

01.07 Zuhail Demir (N-VA): Het is toch wel schandalig dat wij dat nu pas moeten doen, toch?

01.07 Zuhail Demir (N-VA): Il est scandaleux qu'on ait attendu jusqu'à aujourd'hui pour s'attaquer à ce problème.

01.08 Nahima Lanjri (CD&V): Ja, dat klopt.

01.09 Zuhail Demir (N-VA): Uit het sociaal overleg komen meningen over de belastingen en over de *tax shift* naar buiten, maar met betrekking tot dit thema, dat zo belangrijk is, raakt men er blijkbaar niet uit.

01.09 Zuhail Demir (N-VA): La concertation sociale génère des opinions diverses sur les sujets les plus divers, mais ce thème important, on ne parvient pas à l'appréhender.

De **voorzitter**: Het woord is aan mevrouw Lanjri.

01.10 Nahima Lanjri (CD&V): Mijnheer de voorzitter, ik wilde afronden met een laatste vraag, maar ik word continu onderbroken.

Wij moeten de sociale partners in die zin aansporen, maar dat mag ons niet ontslaan van onze verantwoordelijkheid om voort te werken aan die punten waaraan wij iets kunnen doen. Ik hoop dat u dat standpunt deelt.

01.10 Nahima Lanjri (CD&V): Nous devons continuer à stimuler les partenaires sociaux mais dans le même temps, nous devons nous atteler aux problèmes auxquels nous pouvons remédier.

01.11 Egbert Lachaert (Open Vld): Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, mevrouw de staatssecretaris, collega's, de cijfers inzake tewerkstelling van personen met een migratieachtergrond blijven in ons land zeer zwak. Wij zitten aan de staart van het peloton op Europees en internationaal niveau. Voor liberalen blijft dat onaanvaardbaar. Volgens ons verdient ieder mens kansen, zeker op de arbeidsmarkt, en los van zijn afkomst. Op deze manier voortdoen, is voor ons absoluut onaanvaardbaar.

01.11 Egbert Lachaert (Open Vld): En matière d'occupation de personnes issues de l'immigration, nous nous situons en queue de peloton aux niveaux européen et international, ce qui, pour nous les libéraux, est inacceptable. Manifestement, les services d'inspection ne parviennent toujours pas à appliquer la loi anti-discrimination en raison des problèmes liés à la charge de la preuve. Celle-ci doit donc être réévaluée. J'espère que cette commission pourra parvenir à une conclusion finale reposant sur un large consensus, que nous pourrions alors soumettre sous forme d'avis au gouvernement.

Zachte maatregelen hebben wij in het verleden al gekend. Ook tijdens vorige beleidsperiodes vloeide er over dit thema heel wat inkt en werd het druk besproken, ook in deze commissie. Uit de hoorzittingen hebben wij kunnen vaststellen dat de inspectiediensten er ook vandaag eigenlijk niet echt in slagen om de antidiscriminatiewet op dat vlak toe te passen. Dat heeft onder meer te maken met het bijzonder opzet dat bij een inbreuk bewezen moet worden.

De plus, un marché de l'emploi aussi rigide que le nôtre n'est pas du tout accessible aux jeunes, aux personnes âgées, aux personnes issues de l'immigration ou aux handicapés. Vu la rigidité du marché de l'emploi et l'importance des coûts salariaux, les employeurs comptent sur une grande productivité de la part de chaque travailleur. Il est leur est dès lors difficile de choisir des travailleurs dont l'intégration sur le

Er doen zich dus problemen voor inzake de bewijslast. Het is niet eenvoudig om het bewijs te leveren van discriminatie op de arbeidsmarkt. De bewijslast moet dus opnieuw worden geëvalueerd, hopelijk in een slotconclusie van de besprekingen in deze commissie, waarbij wij uiteindelijk tot een aantal vaststellingen of conclusies komen die hopelijk gezamenlijk door de commissieleden worden gedeeld, om aan de regering een standpunt of advies te kunnen voorleggen.

In dat verband wil ook even wijzen op de rigiditeit van onze arbeidsmarkt. Ik heb mevrouw Lanjri horen repliceren op de uiteenzetting van mevrouw Demir. Het is wel zo — en dat blijkt ook uit internationale studies — dat het feit dat men de arbeidsmarkt rigide gaat organiseren zeer goed is voor de insiders, dus degenen tussen 25 en 55 jaar die al dan niet voldoende geschoold zijn maar eigenlijk beantwoorden aan het standaardprofiel en een hoge tewerkstelling

kennen. Een rigide arbeidsmarkt werkt echter absoluut niet voor de outsiders. Op onze arbeidsmarkt zijn dat bijvoorbeeld jongeren, ouderen, personen met een migratieachtergrond en personen met een beperking. Voor hen is het niet evident om aan de slag te raken en dat heeft te maken met die rigiditeit.

De hoge loonkosten en een rigide arbeidsmarkt houden in dat men inderdaad een enorme productiviteit verwacht van elke werknemer die men aanwerft. Hij moet renderen. Dat maakt het voor werkgevers zeer moeilijk om de moeilijk op de arbeidsmarkt te integreren groepen effectief aan de slag te krijgen.

Het regeerakkoord bepaalt eigenlijk dat wij die rigiditeit van de arbeidsmarkt de komende jaren gaan aanpakken. Dat zou volgens mij toch minstens een aantal vruchten moeten afwerpen, ook om de personen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt alle kansen te geven.

Los daarvan kunnen wij echter niet om de vaststelling heen dat er zich in de maatschappij een probleem voordoet omwille van rechtstreeks of onrechtstreeks racisme of discriminatie op basis van een bepaalde naam, huidskleur of achtergrond. Op dat vlak is het effectief nodig om met de sociale partners in overleg te gaan. Zij hebben al over veel geadviseerd maar deze materie situeert zich toch specifiek op hun domein.

Wij moeten ook de goede praktijken in de uitzendsector meenemen, waar men werkt met zelfregulering en waar men zelf etiketteert welke onderneming goed bezig is en dat etiket afneemt wanneer na controles blijkt dat dit niet meer het geval is. Deze praktijk zou ook in andere sectoren ingang moeten vinden.

Samen met de sociale partners, de werkgevers- en werknemersorganisaties, zouden wij tot een soort zelfregulering moeten komen, over de sectoren heen, om te komen tot een kader zoals bijvoorbeeld in de uitzendsector. Pas als dat niet lukt — wij staan een trapsgewijze aanpak voor —, moeten wij de inspectiediensten de nodige middelen geven om effectief te kunnen optreden, in laatste orde, als laatste noodmaatregel. Als het dan echt nog steeds niet lukt, moeten wij durven verder denken aan oplossingen die wij hier in deze commissie samen kunnen ontwikkelen en die ook al genoemd werden.

Mijnheer de minister, mevrouw de staatssecretaris, ten slotte heb ik slechts één vraag voor u beiden. Wij ontvangen u vandaag beiden in deze commissie. Vorige week hoorden wij uw standpunt, mijnheer de minister, en vandaag vernamen wij via de media uw standpunt, mevrouw de staatssecretaris. Mijn vraag is of u beiden al overleg hebt gepleegd over een gezamenlijk standpunt? Dat is waar ik naar uitkijk.

01.12 Meryame Kitir (sp.a): Mijnheer de voorzitter, de meeste vorige sprekers begonnen alles in zijn context te plaatsen en uit te leggen en eindigden door te stellen dat discriminatie niet kan. Ik wil daarmee beginnen: discriminatie kan niet, ongeacht de reden die men aanhaalt. Men mag niemand discrimineren op basis van zijn achtergrond. Er bestaan ook andere vormen, mevrouw de staatssecretaris. U hebt ze aangehaald in uw betoog, maar het gaat hier over een onderzoek van het Minderhedenforum dat specifiek was

marché de l'emploi est malaisée. L'accord de gouvernement stipule que le problème de rigidité sera abordé, ce qui devrait avoir des effets positifs pour ce groupe de travailleurs.

Indépendamment de cela, on constate en effet des problèmes de racisme ou de discrimination sur la base d'un nom, de la couleur de peau ou de l'origine d'une personne. Une concertation effective avec les partenaires sociaux est nécessaire à cet égard.

Nous pourrions également faire profiter d'autres secteurs des bonnes pratiques du secteur de l'intérim, où l'on recourt à l'autorégulation, et à l'étiquetage des entreprises en fonction de leur ouverture aux allochtones. Ce n'est que si l'autorégulation se révèle insuffisante que les services d'inspection devront être dotés de moyens leur permettant aussi d'intervenir effectivement dans l'urgence. Si cela ne suffit pas encore, il nous faudra envisager des solutions que nous pourrions élaborer au sein de cette commission.

Le ministre et la secrétaire d'État se sont-ils déjà concertés afin de définir une position commune?

01.12 Meryame Kitir (sp.a): Quelle que soit la raison invoquée, la discrimination n'a pas lieu d'être. Cette enquête du Minderhedenforum ciblait spécialement la discrimination à l'égard des personnes d'origine étrangère. Cela ne signifie pas

gericht op discriminatie van mensen met een andere afkomst, wat niet wil zeggen dat andere discriminatie minderwaardig is. Wij hebben de hoorzittingen georganiseerd op die basis.

Een deel van mijn vragen is al gesteld. Ik wil dus niet in herhaling vallen, maar ik zal er nog enkele vragen aan toevoegen.

Collega Lanjri heeft de evaluatie van de antidiscriminatiewet al aangehaald. Die evaluatie moest vijf jaar na het ontstaan van de wet zijn uitgevoerd, maar dat is niet gebeurd. U heeft ze inderdaad opgenomen. Wat is de stand van zaken daaromtrent? Kunt u uitleggen hoe u dat zult aanpakken en in welke timing u voorziet?

Zowel staatssecretaris Sleurs als minister Peeters hebben de paritaire comités aangehaald waarin de bepaling van de antidiscriminatiewet al is opgenomen. U hebt een opsomming gegeven van hoeveel dat er al zijn. U wilt de andere paritaire comités die dat nog niet hebben gedaan, ertoe aansporen om dat ook te doen. Wat is dan uw manier van aanpak? Men kan dat iedere maand zeggen, maar op welke manier wilt u ze ertoe aansporen om de bepaling mee op te nemen?

Tijdens de hoorzittingen hebben wij ook de inspectiediensten gehoord. De naam ontglipt mij nu even, maar een van de inspectiediensten stelt dat hij een voorstel ter verbetering van het werken op dit vlak heeft.

Zij waren nog niet bereid dat voorstel met ons te delen, maar stelden dat het op vraag van een van u beiden was.

Misschien kan een van u beiden duiden wat de vraag is die aan de inspectiediensten is gericht en over welke werkwijze zij het hebben. Over welke aanpassing van werken gaat het?

Een en ander kadert deels in de problematiek van de processen-verbaal die worden opgesteld. Wij moeten niet naar meer processen-verbaal streven. Wij moeten in eerste instantie naar minder of geen discriminatie streven. Ingeval ze er wel is, moet ze strafbaar zijn. In het andere geval heeft de wet immers geen nut.

Ten vierde, mijnheer de minister, wij hebben van u al kunnen vernemen dat u bereid bent de *mystery calls* te laten onderzoeken teneinde de discriminatie op de arbeidsmarkt tegen te gaan.

De sp.a is van mening dat het niet de bedoeling mag zijn werkgevers uit te lokken om aan discriminatie te doen. De *mystery calls* zijn voor ons een middel om aan te tonen of er überhaupt al dan niet een probleem rijst. Er moet geen heksenjacht worden georganiseerd. Indien echter uit de *mystery calls* blijkt dat er effectief een probleem bestaat, beschikken wij over objectieve gegevens en moeten we niet voor de vuist weg spreken, wat wij nu deels doen. Het is op basis van de *mystery calls* die het Minderhedenforum heeft uitgevoerd dat wij een inhoudelijk debat kunnen voeren, gestoeld op cijfers en feiten, wat het debat altijd versterkt.

Mijnheer de minister, mijn vragen zijn dan ook de volgende.

Hoe ziet u de *mystery calls*?

pour autant que les autres formes de discrimination soient moins graves.

Où en est l'évaluation de la loi anti-discrimination? Comment et selon quel calendrier procédera-t-on?

Il existe une volonté d'inciter les commissions paritaires qui n'ont pas encore adopté la disposition de la loi anti-discrimination à le faire. Comment compte-t-on y parvenir?

L'un des services d'inspection garde en réserve une proposition d'amélioration de la méthode de travail.

Quelle question a-t-on formulée à l'adresse des services d'inspection? Quelle adaptation des méthodes utilisées envisage-t-on?

Nous devons nous efforcer non pas d'accroître le nombre de procès-verbaux, mais avant tout de réduire le nombre de pratiques discriminatoires, voire de les supprimer. Ces pratiques doivent être punissables lorsqu'elles existent, sous peine de vider la loi de tout son sens.

Le ministre veut faire examiner la pertinence des appels mystères. Il ne peut être question d'inciter les employeurs à opérer des discriminations. Les appels mystères constituent un moyen de démontrer l'existence éventuelle d'un problème. Il faut toutefois se garder de toute chasse aux sorcières. Toutefois, si un appel mystère révèle un réel problème, nous disposerons ainsi de données objectives.

Quel est le point de vue du ministre concernant les appels mystère? Ils seraient déjà possibles dès le 1^{er} avril 2015 dans le secteur de l'Économie et à la Loterie Nationale. Qu'en est-il de leur organisation? La question posée par le ministre au CNT

U hebt aangegeven dat ze vanaf 1 april 2015 blijkbaar, indien ik mij niet vergis, in de sector Economie en bij de Nationale Loterij al zouden kunnen. Op welke manier worden die *mystery calls* georganiseerd? De maatregel is immers al goedgekeurd en treedt morgen in voege.

Ziet u de vraag die u aan de NAR hebt gesteld, op dezelfde manier? Op welke manier ziet u de *mystery calls*?

Mevrouw de staatssecretaris, ik had graag ook uw mening ter zake gekregen. Ik heb u immers niet veel over het punt horen uiteenzetten. Wat is uw mening over de *mystery calls*?

Ik sluit me aan bij de vraag van de heer Lachaert en hoop dat de regering tot een eensluidend standpunt kan komen en het niet bij de mening van een minister blijft. Ik denk dat dit inderdaad een nuttig instrument is.

De heer Muyldermans is de *mystery calls* vanuit de interimsector komen toelichten. Hij heeft het idee opgeworpen om een campagne inzake discriminatie te voeren. Zijn voorstel was om affiches langs de wegen te hangen met de boodschap dat discriminatie dom is, om iedereen wakker te houden.

Hoe ziet u een dergelijke campagne? Staat u achter een campagne om mensen bewust te maken dat dit de verantwoordelijkheid van iedereen is. Wij zijn allemaal verantwoordelijk hierin. Staat u open voor een campagne? Hoe ziet u dat dan?

01.13 Evita Willaert (Ecolo-Groen): Ik wil even terugkomen op de plenaire vergadering van vorige week, mijnheer de minister. hoewel het niet nodig is, had ik toen een beetje medelijden met u. Ik heb gehoord dat u in het Parlement een schoonmoeder hebt, maar ik heb de indruk dat er ook een stiefvader tijdens de plenaire vergadering aanwezig was.

De **voorzitter**: Er is geen relatie tussen de schoonvader en de schoonmoeder.

01.14 Evita Willaert (Ecolo-Groen): Het regeerakkoord kwam ook ter sprake in de plenaire vergadering naar aanleiding van het voorstel dat u vorige week in de media hebt gedaan. Door de discussie over de indexsprong hebt u hier uw ballonnetje niet kunnen oplaten. U hebt dat dan in de media gedaan.

In die plenaire vergadering werd toen wel gezegd dat dit niet in het regeerakkoord staat. Andere dingen staan wel in het regeerakkoord, nultolerantie bijvoorbeeld. Ik meen overigens dat in een regeerakkoord niet elke maatregel die een regering zal nemen tot in de puntjes uitgeschreven kan staan.

Wat er wel instaat, is dat de regering diversiteit zal aanmoedigen en met het oog daarop informatie-, sensibilisatie- en bestrijdingscampagnes zal voeren. Ik meen dat dit duidelijke woorden zijn.

Daarnaast wordt er ook verwezen naar het feit dat er nood is aan een niet-discriminerend personeelbeleid en een niet-discriminerend aanwervingbeleid. Het voorstel inzake *mystery calls* probeert daar een

s'inscrit-elle dans cette même perspective?

Quelle est la position de la secrétaire d'État quant aux appels mystère?

J'espère également que les membres du gouvernement réussiront à s'accorder.

Le représentant du secteur du travail intérimaire, M. Muyldermans a suggéré d'organiser une campagne d'affichage sur le thème de la discrimination, qui en soulignerait la stupidité. Projetez-vous une campagne de sensibilisation pour faire prendre conscience de la responsabilité de chacun en la matière?

01.14 Evita Willaert (Ecolo-Groen): La semaine dernière, lors de la séance plénière, il a été observé que la proposition relative aux appels mystères ne figurait pas dans l'accord de gouvernement. Il est évidemment impossible de dresser, dans ce type d'accord, la liste exhaustive des mesures qui seront prises par un gouvernement. Le texte indique néanmoins que le gouvernement encouragera la diversité et organisera des campagnes d'information, de sensibilisation et de lutte contre la discrimination. Il souligne en outre la nécessité de développer une politique de recrutement axée sur le principe de la non-discrimination.

antwoord op te geven. Het gaat daar om de toegang tot het arbeidsproces. Normaal gezien verwijst ik niet graag naar het regeerakkoord, maar dit zijn dingen die wij wel graag lezen in het regeerakkoord. Ik heb daarnet mevrouw Lanjri gehoord en ik vind het sterk dat iemand uit de meerderheid moet zeggen dat zij hoopt dat het regeerakkoord geen vodge papier is. Ik sluit mij bij haar aan wat dit betreft. Het regeerakkoord komt mij niet altijd goed uit, maar dit dus wel.

In verband met uw voorstel inzake *mystery calls* hoor ik mevrouw Lanjri zeggen dat er nog meer kan. Wij hebben in de media al duidelijk gezegd dat wij elke stap vooruit willen steunen. Wij zijn zeker vragende partij voor het verder onderzoeken ervan, en wij willen ze samen met u steunen.

Wie er problemen mee heeft, wil ik vragen welke problemen dat precies zijn. Zoals u zelf zegt, is dit een redelijk beperkt voorstel. Er moet aan strikte voorwaarden worden voldaan. Welke problemen kan men daar eigenlijk nog mee hebben? Waarom zouden *mystery calls* niet goed zijn in de strijd tegen discriminatie, en op andere terreinen wel?

Wat stellen zij die ertegen zijn dan wel voor om, zoals in het regeerakkoord staat, iets tegen discriminatie te doen?

Dat is dan iets dat weliswaar nog niet bestaat, dat lijkt mij belangrijk, want wat zitten wij hier anders te doen? Daarnaast wil ik mij aansluiten bij iets wat de dames Lanjri en Kitir hebben gezegd: we zitten hier samen om het heel specifiek te hebben over discriminatie op de arbeidsmarkt en hoe we daar heel specifiek iets aan kunnen doen. Dat moet toch wel de scope zijn van deze discussie. Ik vind het jammer dat er altijd zoveel "maar" komt, we moeten ons daar toch echt wel op focussen.

Mevrouw Sleurs, ik ben blij dat u in krachtige taal opnieuw discriminatie veroordeelt in deze commissie. Wat daarna volgt, is voor mij nog altijd vaag en mag gerust concreter. U geeft, zegt u zelf, drie concrete punten aan. Het eerste heeft te maken met de evaluatie van de samenwerkingsakkoorden die er zijn. Het tweede heeft te maken met de gedragscode, waar zich maar zes sectoren achter hebben geschaard. Dat heeft dus te maken met zelfregulering van de sectoren. Als derde heeft u het over de Sociale Inspectie. U wilt de sociale inspectie vragen om systematisch aandacht te besteden aan die discriminatie.

Wat is dan uw reactie op wat minister Peeters nu voorstelt en vorige week heeft voorgesteld? Wij hebben Philippe Vanden Broeck van het toezicht op de sociale wetten gehoord in deze commissie. Hij heeft ook een tekst voor ons voor op intranet meegebracht. Daarin staat dat het grootste probleem de bewijsvoering van de discriminatie blijft bij de sollicitatie of de toegang tot een job. Dan staat er de vraag of *mystery calls* onmisbaar zijn voor opsporing van directe discriminatie. Daar staat dan zelfs in kapitalen "JA" in de tekst van de heer Philippe Vanden Broeck. Blijkbaar zijn ze daar al jaren vragende partij voor.

U zegt dat u de Sociale Inspectie wilt vragen om systematisch aandacht te besteden aan de problematiek van de discriminatie. Dit blijkt een heel concrete vraag die zij blijkbaar al jaren stellen en

La proposition de recourir à des appels mystère vise à apporter une solution à ce problème. Je rejoins à cet égard les propos de Mme Lanjri qui a, elle aussi, renvoyé à ce paragraphe de l'accord de gouvernement. Elle considère par ailleurs que nous pourrions aller plus loin. Nous soutiendrons tout progrès dans ce dossier.

Quels problèmes les détracteurs des appels mystère voient-ils? La proposition est en effet assez limitée et des conditions strictes doivent être observées. Pourquoi les appels mystère ne pourraient-ils pas être utiles dans le cadre de la lutte contre les discriminations, alors qu'ils le sont dans d'autres domaines? Quelles propositions les adversaires de cette méthode formulent-ils pour mettre en œuvre l'accord de gouvernement?

Nous devrions vraiment nous liguier pour éradiquer les discriminations sur le marché du travail. Pourquoi se trouve-t-il immanquablement des empêcheurs de tourner en rond quand on aborde la lutte antidiscrimination?

Je me réjouis que la secrétaire d'État, Mme Sleurs, condamne sans appel les discriminations mais ses propositions en la matière devraient être plus concrètes. Comment réagit-elle à la proposition du ministre Peeters? M. Vanden Broeck, de la direction générale Contrôle des Lois sociales, a déclaré devant notre commission que le problème majeur est l'administration de la preuve. Le service de M. Vanden Broeck est lui-même demandeur des appels mystère depuis plusieurs années.

La secrétaire d'État vient d'inviter l'Inspection sociale à être attentive au problème de la discrimination, alors que l'inspection demande depuis des années l'instauration

waarop minister Peeters een antwoord wil geven. Ik ben benieuwd naar uw visie ter zake. Ik heb in de media dingen opgevangen. U zou in een interview hebben gezegd dat dit nog niet voor meteen is. Ik ben heel benieuwd naar uw mening.

Ik had nog een aantal andere vragen, maar die zijn ondertussen al gesteld. Het gaat dan onder meer over een evaluatie van de antidiscriminatiewet, het KB inzake de positieve actie, enzovoort. Voor mij mag dit allemaal wat concreter worden gemaakt en ik vraag u ook om hier de nodige vaart achter te zetten.

Minister Peeters, ik sluit mij aan bij een oproep die hier reeds eerder werd gedaan. Als men goed luistert, stelt men vast dat er heel wat partijen de *mystery calls* willen invoeren. Ik stel voor om dit gewoon te doen met zij die discriminatie echt ernstig nemen. U geeft een aanzet tot een mogelijke oplossing door in een extra tool te voorzien. Er zijn ook nog andere mogelijkheden. Ik ben blij dat mevrouw Lanjri ook de praktijktesten opnieuw heeft vermeld. Ik zie geen enkele reden die ons belet om ter zake vooruit te gaan met deze commissie en dit Parlement.

Indien nodig kan hiervoor desnoods een alternatieve meerderheid worden gezocht. Het zou fijn mochten wij mekaar kunnen overtuigen van het feit dat discriminatie echt niet kan. Er zijn al heel wat tools en de zelfregulering kan nog beter. Dit is zowat het enige domein waarop zo graag gesproken wordt over zelfregulering terwijl de overheid zelf ook moet zorgen voor de nodige wetten, de naleving van die wetten en de nodige tools moet aanreiken om die naleving mogelijk te maken.

Wij moeten stoppen met rond de pot te draaien. Dit is een eerste stap. In mijn ideale wereld zou het nog wat verder mogen gaan, maar dit is een stap die wij willen ondersteunen. Ik stel ook vast dat heel wat mensen achter deze maatregel staan. Ik zou u dan ook willen oproepen om hiermee door te gaan.

Présidente: Evita Willaert.

Voorzitter: Evita Willaert.

01.15 Catherine Fonck (cdH): Rassurez-vous, monsieur Clarinval, je ne serai pas très longue.

La discrimination ethnique sur le marché du travail est réelle, y compris dans le secteur public. À mon sens, ce dernier devrait montrer l'exemple. Or ce n'est pas le cas. Nous disposons d'une base légale, mais elle n'est pas toujours respectée. Je me cantonnerai au sujet qui nous anime aujourd'hui, même si j'ai entendu que certains voulaient s'égarer plus loin.

Deux tiers des entreprises de titres-services discriminent et violent par conséquent la législation. Il existe surtout un énorme différentiel entre le nombre très élevé de plaintes et le nombre de procès-verbaux, lequel avoisine zéro.

La loi ne suffit pas, car ce processus doit s'accompagner d'un changement de mentalités. Je voudrais insister aussi sur le fait qu'on ne peut pas se contenter d'une politique incantatoire. Je n'ai pas eu l'impression d'entendre le même discours que celui qui a circulé dans

d'appels mystères. Quelle est l'opinion de la secrétaire d'État?

Il est par ailleurs impératif de procéder à l'évaluation de la loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et de promulguer et d'accélérer l'exécution de l'arrêté royal relatif aux actions positives.

Je suggère que tous ceux qui entendent réellement lutter contre la discrimination, instaurent de concert les appels mystères. Le ministre Peeters propose un outil supplémentaire et Mme Lanjri a également évoqué à nouveau les tests de situation. Je ne vois rien qui nous empêche d'avancer dans ce dossier, avec une majorité de rechange si nécessaire.

En matière de lutte contre la discrimination, le principe de l'autorégulation est volontiers prôné, mais l'État doit également adopter les lois ad hoc, veiller à leur respect et fournir les outils nécessaires pour ce faire. Les appels mystères constituent une première avancée que nous soutenons.

01.15 Catherine Fonck (cdH): Discriminatie op etnische gronden is een reëel probleem op de arbeidsmarkt en de overheid geeft niet echt het goede voorbeeld. Twee derde van de diensten-chequeondernemingen treedt de wettelijke voorschriften met voeten. Het verschil tussen het hoge aantal klachten en het bijna onbestaande aantal processen-verbaal, is enorm.

Wat ik vandaag gehoord hebt, lijkt me niet overeen te stemmen met wat in de pers te lezen stond.

Er is nood aan efficiënte en pragmatische maatregelen. Het is

la presse et jeudi dernier en séance plénière. Madame la secrétaire d'État, il s'agit de prendre des mesures efficaces et pragmatiques.

Je retiens en tout cas plusieurs points positifs qui nous permettront d'avancer. Ainsi, il est sain que nous puissions travailler avec les partenaires sociaux. De même, il me semble judicieux de prendre les exemples de bonne pratique et de les étendre en termes de prévention, de sensibilisation, de codes de bonne conduite.

Madame la présidente, j'estime que nous devrions nous baser aussi sur une analyse du *benchmarking* européen. Des initiatives intéressantes sont prises ailleurs.

Président: Vincent Van Quickenborne.

Voorzitter: Vincent Van Quickenborne.

Je termine mon intervention par les *mystery calls*, parce que je pense que cela peut être un instrument intéressant, à condition que ce soit balisé de manière stricte. L'objectif ne peut en rien être de faire n'importe quoi avec les *mystery calls*. Il faut les encadrer et aussi les adapter à la manière dont on peut les utiliser aujourd'hui.

Madame la secrétaire d'État, il serait intéressant que vous assumiez et ayez aussi le courage de donner votre avis en commission puisque vous le donnez à l'extérieur, plus largement par votre parti qui, j'imagine, s'est fait l'interprète de votre position. Vous dénoncez les *mystery calls* comme si c'était une tentative de stigmatiser les patrons. C'est un peu comme si la lutte contre le harcèlement sexuel ou le viol consistait à stigmatiser les hommes. Je vous suggère peut-être de sortir d'une vision très rétrécie, à la fois très incantatoire – vous dites que vous voulez tout faire – mais en même temps pauvre en termes de mesures efficaces, concrètes, pragmatiques. Je ne vois effectivement pas encore grand-chose.

Au-delà de cela, sortons des discours idéologiques simplistes et essayons plutôt de voir si les *mystery calls*, en les balisant, en les adaptant et en les encadrant de manière stricte ... Madame la secrétaire d'État, je vous entends soupirer. Malheureusement, les micros sont très bons dans cette salle. Réfléchissez! Est-ce stigmatiser les hommes que de lutter contre le harcèlement sexuel? J'ose dire que non. J'espère que vous le pensez aussi. À tout le moins dans votre titre et votre compétence, ce serait un minimum. Recourir aux *mystery calls*, ce n'est pas une tentative de stigmatiser les patrons, à condition de les encadrer et de les baliser de manière très stricte.

Monsieur le président, je ne serai pas plus longue. Je ne doute pas que nous aurons très certainement l'occasion d'y travailler encore prochainement et d'avancer concrètement en commission en sus du travail avec le gouvernement.

01.16 David Clarinval (MR): Monsieur le président, très rapidement, à mon tour, comme d'autres l'ont fait avant, je souhaite condamner la discrimination en général et la discrimination à l'embauche en particulier, qui est inacceptable. Au nom de mon groupe, je tenais à le réaffirmer pour que ce soit très clair. À cet égard, il conviendra donc dans le futur que le gouvernement agisse en matière de prévention mais aussi en matière de sanctions.

een goed idee dat dit probleem in overleg met de sociale partners wordt aangepakt.

De *mystery calls* kunnen een uitstekend instrument zijn op voorwaarde dat ze omkaderd en aangepast worden. Volgens u vormen ze een poging om de ondernemers te stigmatiseren. Dat is alsof men zou beweren dat de strijd tegen ongewenst seksueel gedrag een stigmatisering van de mannen zou inhouden. We moeten simplismen voorkomen en proberen uit te maken hoe *mystery calls* onze doelstellingen kunnen dienen. Ik hoor u zuchten, maar u moet eens nadenken over wat ik net gezegd heb. We zullen daar nog op terugkomen.

01.16 David Clarinval (MR): Namens mijn fractie veroordeel ik discriminatie in het algemeen en discriminatie bij de indienstneming in het bijzonder. De regering zal zowel preventief als bestraffend moeten optreden.

Monsieur le président, sur ce sujet, les auditions, le débat sous la précédente législature et l'intervention des ministres doivent nous alerter. La situation est complexe et ne peut pas subir des réponses simplistes. J'ai l'impression ici de revivre le débat de la précédente législature relatif à l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Tout le monde était d'accord, à l'époque, de débattre sur cet écart salarial inacceptable. Personne n'osait dire le contraire. Mais quand il a fallu trouver des solutions concrètes pour lutter contre cet écart salarial lors des débats en commission, l'on a vu que certains partis utilisaient ces débats tout à fait légitimes pour en faire des armes contre les entreprises en général ou pour des fins qui n'étaient pas du tout celles affichées au départ.

Il n'y a pas de réponse simpliste à apporter à un débat aussi complexe que celui que nous devons traiter aujourd'hui. À l'époque, toujours dans le débat sur l'écart salarial entre hommes et femmes, des solutions parfois très pragmatiques étaient présentées par le banc patronal pour éviter qu'il y ait des surcoûts. Notamment, à l'époque, on a envisagé de mettre de nouvelles charges dans le bilan social, alors que de nombreuses informations étaient déjà disponibles.

Il faut dans ce dossier avoir du pragmatisme et éviter de tomber dans des débats dogmatiques. Une querelle entre bons et méchants n'a pas lieu d'être ici. Il faut que nous soyons tous pragmatiques.

On l'a dit et on le répète, il faut aussi que les partenaires sociaux soient associés à la solution. C'était important. Les bonnes solutions seront trouvées main dans la main avec les partenaires sociaux.

Pour terminer, sur les *mystery calls*, comme M. Daerden l'a très justement dit tout à l'heure, nous sommes ouverts à la discussion sur ce sujet comme sur tout le reste.

Nous n'avons pas d'exclusive et nous sommes prêts à discuter de tout. Il n'y a pas de raison qu'on ne parle pas de ce sujet, comme de tous les autres. Mais M. Daerden me tend une peau de banane en souhaitant une majorité alternative. Il est évident que ce sera dans le cadre de la majorité actuelle, mais aussi avec les partenaires sociaux, que nous pourrons apporter des solutions globales. Ce n'est certainement pas en en faisant un débat dogmatique que nous pourrons réellement avancer dans la lutte contre la discrimination. Il faut tout mettre en œuvre pour lutter contre la discrimination mais en étant pragmatique et non pas dogmatique.

J'ai synthétisé notre position; je vous remercie de votre attention.

01.17 Vincent Van Quickenborne (Open Vld): Mijnheer de minister, mevrouw de staatssecretaris, ten eerste, de aanleiding van de discussie is het rapport van het Minderhedenforum en de meest opvallende vaststelling van het Minderhedenforum was dat de overheid als werkgever de grootste discriminator blijkt te zijn. Er werd een aantal nuances aangebracht door de mensen van de VVSG, maar blijkaar is de overheid in hetzelfde bedje ziek.

Mijnheer de minister, mevrouw de staatssecretaris, ik vind het dan vreemd dat wij op geen enkele manier vandaag iets gehoord hebben

De situatie is echter complex en er is dan ook nood aan weloverwogen antwoorden. Dit debat roept herinneringen op aan dat over de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Toen het erop aankwam concrete oplossingen te vinden, wendden sommige partijen het debat aan voor bedoelingen die niet vooraf waren aangekondigd. Van werkgeverszijde werden destijds zeer pragmatische oplossingen aangedragen om extra kosten te vermijden.

Ook vandaag moeten we blijf geven van een pragmatische houding en is dogmatisme uit den boze. De sociale partners moeten worden betrokken bij het zoeken naar een oplossing.

Mystery calls zijn voor ons geen taboe en mogen net als de andere onderwerpen ter tafel komen.

We sluiten niets of niemand uit en we zijn bereid om over alles te praten.

De heer Daerden dringt aan op een alternatieve meerderheid. Het spreekt echter voor zich dat we in het kader van de huidige meerderheid en in overleg met de sociale partners globale oplossingen zullen kunnen aanreiken.

We moeten alles in het werk stellen om discriminatie te bestrijden, maar dan wel op een pragmatische en niet op een dogmatische manier.

01.17 Vincent Van Quickenborne (Open Vld): Il ressort du rapport du Minderhedenforum que l'État est de tous les employeurs celui qui pratique le plus la discrimination. Pourtant, personne aujourd'hui ne propose de prendre des mesures à son égard. Avant de demander au secteur privé de respecter un

over hoe u discriminatie bij de overheid zult bestrijden. Men kan natuurlijk vragen aan de private sector om allerlei regels te respecteren maar wie de regels uitvaardigt, moet de eerste zijn om het goede voorbeeld te geven. Ik ben benieuwd hoe u voor eigen deur zult vegen en hoe u zult vermijden dat er daar ook discriminatie is. De overheid heeft immers een voorbeeldfunctie. In het Engels zegt men *practice what you preach*. Wij kunnen vele regels opleggen, maar ze zelf respecteren blijkt reeds moeilijker te zijn.

Mijnheer de minister, mevrouw de staatssecretaris, ten tweede is er het verhaal van Federgon. Er werd daarnaar een paar keer verwezen, er werden heel interessante vragen gesteld door onder meer collega's Kitir en Willaert, in verband met het gebrek aan transparantie, want het is goed om te werken met zelfregulering. Natuurlijk moet er op het einde van de rit wel duidelijkheid zijn wie waar heeft gefaald of een overtreding heeft begaan, teneinde toe te laten om eventueel ook sancties op te leggen.

Mijnheer de minister, mevrouw de staatssecretaris, wat vindt u van het systeem-Federgon? Hoe kijkt u naar de werkwijze? Wat vindt u van de resultaten? Is er voldoende transparantie volgens u of zijn er dingen die wij daar kunnen veranderen?

Een element dat daarmee samenhangt – het werd vandaag te weinig vermeld –, is dat het de bedoeling is van Federgon om niet zozeer te straffen, maar om bij de betreffende bedrijven het gedrag te wijzigen. De ultieme doelstelling van een antidiscriminatiewet is niet om zo veel mogelijk boetes en straffen op te leggen, het moet de bedoeling zijn om het gedrag dat aanleiding geeft tot discriminatie, fundamenteel te wijzigen.

Concreet – en daarom bewonder ik de inspanning van Federgon – is het de bedoeling van de federatie om de uitzendbedrijven en met name de medewerkers aan te leren dat als zij geconfronteerd worden met een discriminerende vraag, zij het automatisme hebben om te zeggen dat de gestelde vraag discriminerend is en dat zij daaraan niet kunnen meewerken. Dat zou het gevolg moeten zijn van een goede antidiscriminatiewet, veeleer dan het voortdurend bekijken waar en wie men kan bestraffen.

De vraag is dus: hoe belangrijk vindt u vorming en hoe kunnen wij die vorming een plaats geven in het debat.

Ik kom nu tot mijn principebedenkingen.

Ten eerste, wij stellen vandaag allemaal vast – ik meen dat er daarover weinig discussie bestaat in het Parlement – dat er discriminatie is op de arbeidsmarkt. Het is juist dat wij allemaal hevig, de ene al wat heviger dan de andere, op zoek zijn naar oplossingen om die discriminatie te bestrijden. Ik hoop dat wij met een even grote hevigheid ook andere problemen, met betrekking tot tewerkstelling van personen met een migratieachtergrond, zullen oplossen. Ik heb twee weken geleden in de plenaire vergadering een vraag gesteld over de noodzaak om ook in de overheid uitzendwerk toe te laten, omdat de uitzendsector vandaag zeer belangrijk is voor de tewerkstelling van personen met een migratieachtergrond. Ik hoop dus dat wij met evenveel passie zullen belijden en uitvoeren wat daarover in het regeerakkoord staat. Het fenomeen is dus bekend.

ensemble de règles, il faut balayer devant sa porte.

Que pense la secrétaire d'État du système d'autorégulation de Federgon? Comment qualifie-t-elle les résultats? L'objectif de Federgon n'est pas tant de sanctionner, mais plutôt d'interpeller les entreprises quant à leur comportement fautif. Federgon veut apprendre aux agences de travail intérimaire et à leurs employés à répondre automatiquement par la négative aux demandes discriminatoires. Il est vrai que l'objectif final de la loi anti-discrimination ne peut consister à imposer un nombre maximum d'amendes, mais plutôt à modifier fondamentalement les comportements qui conduisent à la discrimination. Quelle importance la secrétaire d'État accorde-t-elle à la formation?

Chacun veut lutter contre la discrimination sur le marché du travail. L'une des mesures doit consister à autoriser le travail intérimaire au sein des pouvoirs publics. Ce secteur revêt en effet une importance particulièrement grande pour l'emploi des personnes issues de l'immigration. J'espère que les éléments de l'accord de gouvernement y relatifs seront mis en œuvre.

Les belles déclarations sur la lutte contre les discriminations n'ont pas manqué jusqu'à présent, et les précédents gouvernements ont également formulé des promesses à cet égard. Nous réalisons à présent de réelles avancées dans ce domaine. Nous sommes tous résolus à nous attaquer à ce problème avec la même détermination. Toutefois, un seul aspect nous divise encore, à savoir les appels mystère. Les partenaires sociaux ont également des avis très divergents sur la question. Le VOKA estime qu'il s'agit d'un véritable système de délation. Pour la FEB, les appels mystère ne feront que stigmatiser

Wij kennen het.

Ten tweede, wij vinden allemaal dat er iets aan gedaan moet worden. Er is geen enkele partij in het Parlement die zegt om gewoon voort te doen, zoals dat al jaren het geval is, namelijk één PV na het tienjarig bestaan. Overigens, vind ik dat al een enorme stap vooruit, want het is vroeger ooit anders geweest. Ook toen er andere regeringen waren, werd er veel met de lippen beleden, maar uiteindelijk weinig ondernomen. In die zin zetten wij een enorme stap vooruit. Laten we echter eerlijk zijn en een kat een kat noemen, collega's, er is hier vandaag één zaak, die ons verdeelt: *de mystery calls* in de private sector. Dat is de realiteit.

Het probleem is dat dat punt niet alleen een aantal partijen verdeelt, maar duidelijk ook de sociale partners, mijnheer de minister. Ik heb de reactie van het VBO en Unizo gelezen. U kent dat huis zeer goed. Ik heb ook de reactie van VOKA gelezen. De bewoordingen die men daar gebruikt om de *mystery calls* af te branden, zijn niet mis te verstaan. Ik citeer er twee, maar dat is hun verantwoordelijkheid. Ik zeg dat niet.

VOKA spreekt over "regelrechte verkliksystemen". Ik verwijs naar de vrije tribune van de heer Delbaere, de voorzitter van VOKA, die verschenen is op *De Redactie*. Ik citeer ook een mededeling van vandaag van de heer Bart Buysse, de directeur-generaal van het VBO: "Het is een eenzijdige stigmatisering van de werkgevers. Het lost niets op. Het werkt enkel de verzuring in de hand".

Waarom haal ik die citaten aan? Als wij een oplossing willen vinden, samen met de sociale partners, dan moeten wij goed weten dat het onderwerp hen bijzonder sterk verdeelt. Als men zegt dat men een akkoord van de sociale partners wil, dan vrees ik, excellenties, dat het niet te nemen of te laten zal zijn.

Men zal in de regering op zoek moeten gaan naar een compromis waarin niet alleen alle partijen, maar ook alle sociale partners zich kunnen vinden. We willen geen compromis om niets te doen, maar wel een compromis om iets te doen, om resultaten te boeken en ervoor te zorgen dat er minder wordt gediscrimineerd in onze samenleving.

Dat is het resultaat dat wij willen verkrijgen. Ik vraag u beiden of bij u de bereidheid bestaat om dat compromis te vinden en wat de voorwaarden zijn die u stelt met betrekking tot dat compromis.

01.18 Minister **Kris Peeters**: Mijnheer de voorzitter, ik wil iedereen danken om met ons van gedachten te wisselen. Ik stel vast dat er hier, in tegenstelling tot bepaalde berichtgevingen, nog werk op de plank ligt en dat iedereen het niet bij woorden wil laten, maar ook daden wil. Dat is een heel goede zaak.

Iedereen is tegen discriminatie en racisme. De vraag is echter hoe men dat concreet aanpakt. Ik heb dat gedaan vanuit mijn bevoegdheid, die belangrijk is, maar die niet alles overspant. Ik zal daarmee onverkort verder gaan en samen met de collega's de nodige initiatieven blijven nemen om het probleem praktisch op te lossen. Ik wil dat graag doen met de commissie en in overleg met haar, maar wij zullen ook de nodige stappen zetten op basis van het regeerakkoord.

les employeurs et aigrir notre société sans pour autant apporter la moindre solution.

Ces divergences de vues contraindront le gouvernement à rechercher un compromis satisfaisant à la fois pour les partis de la majorité et pour l'ensemble des partenaires sociaux. Le ministre et la secrétaire d'État sont-ils disposés à rechercher ce compromis?

01.18 **Kris Peeters**, ministre: Je constate qu'un consensus semble s'être dégagé sur la nécessité de joindre le geste à la parole. Tout le monde est opposé aux discriminations et au racisme. Dans le cadre de mes attributions, j'ai réfléchi à la manière de remédier à ces fléaux. Avec mes collègues du gouvernement, je compte élaborer des initiatives dont la finalité sera de lutter contre ces fléaux de façon pratique et en concertation

Er werd hier een aantal concrete vragen gesteld, waarop ik zal ingaan. Ten eerste, wat uitlokking en provocatie betreft, er ligt bij mijn kabinet een wetsontwerp tot wijziging van het Sociaal Strafwetboek. Wij zullen proberen dat zo snel mogelijk te finaliseren.

Wat de vraag van collega Demir inzake provocatie en uitlokking betreft, zullen wij u de parlementaire stukken bezorgen. Ik heb zopas gezegd dat de *mystery call* voor de Economische Inspectie morgen in werking treedt.

Ik onderstreep nogmaals dat de wettekst ter zake destijds als ontwerp van wet is ingediend door Johan Vande Lanotte en Annemie Turtelboom. Dat treedt morgen in werking. Er zijn ook gelijkaardige initiatieven geweest bij de banken en loterijen, waar provocatie een probleem was, dat werd opgelost.

Wij zullen dat gewoon overnemen. Het komt erop neer dat de betrokken persoon of personen bij wie er vaststellingen worden gedaan, niet geprovoceerd mogen worden in de zin van artikel 30 van de voorafgaande titel van het Wetboek van Strafvordering. Zo is het ook geformuleerd voor de *mystery calls* die nu al bestaan. Mevrouw Demir, u maakte bij de toenmalige goedkeuring daarvan geen deel uit van de meerderheid.

avec la commission et sur la base de l'accord de gouvernement.

Mes services préparent un projet de loi modifiant le Code pénal social de façon à exclure tout procédé visant à provoquer un comportement discriminatoire ou à induire un tel comportement chez les employeurs. Je ferai parvenir les documents parlementaires à Mme Demir. La loi habilitant l'Inspection économique à recourir à des appels mystère entrera en vigueur demain. Des initiatives analogues sont actuellement en cours dans les banques et les loteries. L'écueil de la provocation y a également été surmonté. Nous reprenons simplement les textes. Les personnes chez qui des constatations sont effectuées ne peuvent faire l'objet de provocations au sens de l'article 30 du Code de procédure pénale. Il s'agit d'une proposition de loi rédigée en son temps par Mme Turtelboom et M. Vande Lanotte, alors ministres. La N-VA ne faisait pas à l'époque partie de la majorité.

01.19 Zuhal Demir (N-VA): Waarom komt u nu dan met dat voorstel aanzetten? U weet dat wij tegen zijn. Waarom dient u het dan in? Als u wilt dat er een oplossing komt, dan stelt u iets anders voor, toch?

01.19 Zuhal Demir (N-VA): Pourquoi le ministre met-il donc cette proposition sur le tapis? Ne sait-il pas que nous y sommes opposés? S'il souhaite qu'une solution soit trouvée, il serait donc logique qu'il propose autre chose.

01.20 Minister Kris Peeters: Er zijn toen in eerste instantie vanuit de meerderheid geen opmerkingen gemaakt.

01.20 Kris Peeters, ministre: La majorité n'a à l'époque pas formulé d'observations.

Omtrent de havensector heeft collega Demir enkele vaststellingen geformuleerd. Iedereen weet dat wij volop een discussie voeren met de Europese Commissie om tot een aanpassing en modernisering te komen van de wet-Major. Misschien biedt die modernisering ook mogelijkheden tot oplossing voor de aangehaalde problematiek.

En ce qui concerne le secteur portuaire, le débat qui nous oppose à la Commission européenne à propos de la modernisation de la loi Major bat son plein. Peut-être pourrions-nous dans ce cadre nous pencher également sur la question de la difficulté d'accès des allochtones à ce secteur.

Nu kom ik tot de 0,10-bijdrage van de werkgevers voor risicogroepen. Nu reeds moet een bepaald percentage naar de allochtonen gaan. Ik denk dat de sociale partners verder gestimuleerd kunnen worden om die 0,10 voor risicogroepen meer effectief in te zetten voor allochtonen.

Aujourd'hui, un certain pourcentage de la cotisation payée par les employeurs pour les

groupes à risque doit déjà être affecté aux allochtones. Nous devons continuer à encourager les partenaires sociaux à consacrer vraiment ce pourcentage aux allochtones.

Monsieur Daerden, vous avez souligné l'importance de lutter contre toutes les formes de discrimination et vous avez raison, bien évidemment. Nous n'avons pas encore organisé un débat avec le Conseil National du Travail, mais j'espère que nous pourrons le faire dès que possible.

De heer Daerden herinnert er terecht aan dat we alle vormen van discriminatie moeten bestrijden. We zullen daarover zo snel mogelijk een debat met de NAR organiseren.

Mevrouw Kitir, wat onder meer de aanpak van de paritaire comités betreft, met een duidelijke vraag van de minister van Werk en van de bevoegde staatssecretaris kunnen wij hen ertoe aanzetten om er effectief verder werk van te maken. Dat is in het verleden misschien onvoldoende gebeurd of misschien hebben zij veel andere zorgen. Ik meen echter dat wij terecht kunnen zeggen dat de sociale partners in de paritaire comités gestimuleerd moeten worden om er effectief werk van te maken. Wij zitten nu in een goed tijdskader omdat zij sectoraal moeten overleggen over de loonnorm waarover wij het daarstraks hadden en over veel andere zaken. Misschien is dit het moment om hen er attent op te maken dat deze problematiek voor de regering, het Parlement en deze commissie zeer belangrijk is en dat wij ervan uitgaan dat zij daar de nodige aandacht aan besteden.

Le ministre de l'Emploi et la secrétaire d'État compétente peuvent encourager les partenaires sociaux siégeant dans les commissions paritaires à passer à l'action, d'autant que le moment me semble idéal puisque des négociations ont commencé notamment sur la norme salariale.

Wat de PV's betreft, in de laatste drie jaar heeft het TSW, het Toezicht Sociale Wetten, eenenzestig gefundeerde discriminatiedossiers afgehandeld, de meeste na zorgvuldige selectie en onderbouw door het Centrum. Er werd één PV opgesteld en in alle andere gevallen — dat kan collega Sleurs specificeren — kon het Centrum beschikken over een omstandig verslag van het TSW om, waar nodig, actie te ondernemen ter verdediging van het slachtoffer of ter bemiddeling.

Au cours des trois dernières années, le service Contrôle des lois sociales a traité 61 dossiers de discrimination étayés, qui ont généralement été sélectionnés par le Centre. Un seul dossier a donné lieu à l'établissement d'un procès-verbal et dans les autres dossiers, le service a transmis un rapport au Centre.

Alvorens de *mystery calls* opnieuw aan te vatten ga ik even in op een aantal vaststellingen van collega Lachaert. Wat de rigiditeit van de arbeidsmarkt betreft, ik meen dat wij daar onverkort verder werk van maken. De voorzitter heeft verwezen naar de uitzendarbeid voor de publieke sector. Wij zullen dat uitvoeren. Ik heb voor het overige geen bijkomende stimulansen nodig; wij zullen er zo snel mogelijk werk van maken om de publieke sector en de overheidsbedrijven onder te brengen in de groep waarin uitzendarbeid mogelijk is. Vrij recent hebben wij bij de begrotingsdiscussie de ingroeibanen per sector behandeld die ook kansen bieden aan jongeren en zeker jonge allochtonen. Ik meen dat er daar al heel wat materiaal ligt.

Nous entendons poursuivre l'assouplissement du marché du travail en étendant notamment le travail intérimaire au secteur public. Lors du contrôle budgétaire, nous avons déjà abordé les emplois tremplins par secteur qui offrent des perspectives d'emploi aux jeunes et très certainement aux jeunes d'origine allochtone.

Wat betreft het overleg met de sociale partners, ik ben heel blij dat sommigen daar terecht veel nadruk op leggen. Ik hoop dat zij ook in andere dossiers het belang van de sociale partners blijven erkennen. Op dat vlak kan en moet er nog veel gebeuren.

Pour le reste, je suis ravi de constater que certains attachent une grande importance à la concertation avec les partenaires sociaux.

Ik ben het niet eens met de voorzitter wat het volgende betreft. De reacties die hij heeft aangehaald zijn onderhevig aan de nuances die ik hier zelf heb aangebracht. Dat geldt ook voor collega Lachaert. De getrapte aanpak, dus eerst een gedragscode om na een aantal fases

En revanche, il reste un point sur lequel je ne suis pas sur la même longueur d'onde que le président. Il semble que le principe d'une instauration progressive des

te komen tot de *mystery calls*, is onvoldoende doorgedrongen, alsook de organisatie van de *mystery calls*. Als wij rond de tafel zitten zullen zij wellicht op een meer genuanceerde manier reageren.

Mijnheer de voorzitter, u maakt zich zorgen omtrent de sociale partners, en dat siert u, maar in dat verband zullen wij de nodige tekst en uitleg geven om de zaken op een goede manier aan te pakken. Zoals hier al werd gezegd, moeten de werkgevers en de ondernemingen zich niet geïsoleerd voelen. Zij moeten het debat op een positieve manier brengen en moeten mee hun schouders hieronder zetten om de zaak op te lossen. Uitspraken dat deze maatregel stigmatiserend is, kunnen en zullen wij overstijgen, omdat iedereen effectief iets tegen discriminatie wilt doen. Natuurlijk moet het ook heel concreet zijn. Als een en ander tijdens een aantal andere fases heeft gefaald en zij de kans hebben gekregen om het op een andere manier op te lossen, dan kan men dit onder strikte voorwaarden doen. De voorwaarden heb ik daarnet nogmaals overlopen en u kunt ze straks nog lezen want de teksten zullen worden uitgedeeld. Wat dat betreft, kunnen wij op die manier werken.

Mevrouw Willaert, u hebt terecht verwezen naar het regeerakkoord. Elke discriminatie op de arbeidsmarkt is er volgens mij een te veel. Wij moeten daar hard aan werken. Er is nu een klimaat ontstaan waardoor wij stappen vooruit kunnen zetten.

Madame Fonck, vous avez raison, il n'y a pas d'arguments pour qualifier la discrimination de problème mineur. Vous avez souligné l'importance chez nous du secteur public. Nous sommes les premiers à devoir donner l'exemple aux entreprises.

Mijnheer de voorzitter, ik stel voor dat u ook de bevoegde minister voor Ambtenarenzaken, de heer Steven Vandeput, die ter zake zeker ook bijkomende initiatieven zal nemen, uitnodigt, mocht u dat nodig achten. Ik zal hem verwittigen dat hij niet vooraf aan de pers een verklaring aflegt over zaken waarover hij hier in de commissie met u van gedachten kan wisselen.

Ik wil het nu over de processen-verbaal hebben.

Madame Fonck, j'ai déjà donné des informations concernant les procès-verbaux. Un seul procès-verbal, ce n'est pas beaucoup! Cela doit devenir aussi une priorité. Les inspections doivent être plus efficaces et plus actives en cette matière. C'est une problématique très sérieuse et nous devons agir avec une vision claire et nuancée.

Mevrouw Fonck, ik heb van u ook begrepen dat *mystery calls* onder strikt omkaderde voorwaarden mogelijk moeten zijn. Wij moeten op die ingeslagen genuanceerde weg kunnen verdergaan.

Ik heb er geen enkel probleem mee om na te gaan hoe een en ander werkt in de andere sectoren.

appels mystères, qui sera précédée par la rédaction d'un code de déontologie, n'a pas encore percolé dans tous les esprits. Les réactions seront dès lors plus nuancées. Les employeurs n'ont par conséquent aucune raison de se sentir visés. En cas d'échec de l'une des étapes, ils auront la possibilité, moyennant des conditions bien précises, d'apporter d'autres solutions.

Mevrouw Fonck, u heeft gelijk: er is geen enkel argument om discriminatie als een minder belangrijk probleem af te doen. Als overheidssector moeten we het voorbeeld geven.

Vous pouvez peut-être inviter le ministre de la Fonction publique. Je lui demanderai de faire ses déclarations ici, en commission, avant de les adresser à la presse.

De processen-verbaal moeten een prioriteit worden en de inspecties moeten doelmatiger en frequenter worden uitgevoerd, want het gaat over een zeer ernstige problematiek. We moeten met een duidelijke en genuanceerde visie actie ondernemen.

Je constate que Mme Fonck estime aussi que les appels mystère doivent être possibles moyennant le respect de certaines conditions strictes. Nous devons poursuivre cette approche nuancée. Je vais vérifier comment il est procédé dans les autres

secteurs.

Comme cela a été dit, il y a des secteurs où les *mystery calls* sont déjà effectifs. Je dois vérifier si c'est le cas dans d'autres pays.

Er zijn al sectoren waarin er gebruik wordt gemaakt van *mystery calls*, en misschien gebeurt dat ook al in andere landen.

De heer Clarinval is niet meer aanwezig. Volgens mij moeten ook op dat vlak op pragmatische wijze de sociale partners erbij betrokken worden. Ik heb begrepen dat voor hem het debat over de *mystery calls* verder kan worden gevoerd.

Les partenaires sociaux doivent être associés au débat sur les appels mystères. J'ai cru comprendre que, pour M. Clarinval, cette discussion pouvait se poursuivre.

Mevrouw Lanjri, u hebt terecht een aantal punten aangehaald, zoals de bevoegdheidsverdeling. Wij moeten ons niet bewegen op het bevoegdheidsterrein dat naar de regio's is gegaan. Als ik de interventie van collega Muyters in het Vlaams Parlement goed heb gelezen, wil hij zeer concreet werken en niets uitsluiten, en dus de *mystery calls* verder bekijken. Dat lijkt mij een goede aanpak. Ik heb begrepen dat de oppositie daar zeer actief is met voorstellen van decreet en dergelijke. Begin april is er een vergadering gepland om met de regio's en in het bijzonder met collega Muyters van gedachten te wisselen, om dit op een goede manier aan te pakken. Er zijn nog geen adviezen gevraagd aan de Nationale Arbeidsraad. Er wordt voortgewerkt aan een actieplan van de Sociale Inspectie. U weet dat de mankracht van de Sociale Inspectie beperkt is en dat wij daaraan de nodige aandacht moeten besteden.

Je partage l'avis de Mme Lanjri selon lequel nous ne devons pas empiéter sur les compétences transférées aux Régions. Si j'ai bien compris, mon homologue au gouvernement flamand, M. Muyters, n'exclut pas le recours à ces appels et j'estime qu'il s'agit là de l'approche idoine. La concertation prévue avec les Régions et avec M. Muyters doit commencer début avril.

Mijnheer de voorzitter, u hebt terecht verwezen naar het rapport van het Minderhedenforum. Als u wilt weten waar meer bepaald de overheidssector ter zake staat, dan had u collega Vandeput moeten uitnodigen. Dat vind ik dus een beetje eigenaardig. Samen met collega Sleurs zal ik de vraag stellen, al ben ik ervan overtuigd dat hij de nodige stappen zal zetten of reeds heeft gezet om de zaken aan te pakken.

Aucun avis n'a encore été demandé au Conseil National du Travail et la confection du plan d'action de l'Inspection sociale progresse.

U bent wild enthousiast over het verhaal van Federgon.

Les questions qui portent sur l'action du secteur public en faveur des minorités doivent être adressées au ministre Vandeput. Je suis convaincu qu'il prendra les initiatives qui s'imposent.

Dat is juist. Ik heb ook gezegd dat zelfregulering zeker oké is. Daarop moeten wij zeker inzetten. Dat is een belangrijke stap. Laat ons hopen dat wij daarin nu vooruitgang kunnen boeken.

Le procédé utilisé par Federgon suscite l'enthousiasme et j'estime qu'il faut également se réjouir que ce secteur pratique l'autorégulation.

Deze problematiek is niet nieuw. Wij hebben al jaren de nodige inspanningen gedaan, met vallen en opstaan. Ik denk dat het een goed systeem is dat ook voor verbetering vatbaar is. De vraag is echter hoe wij met slechte leerlingen, en die zijn er overal, omgaan. Ik denk dat daar nog verdere stappen moeten worden gezet.

Le système, qui s'est développé avec des hauts et des bas, est efficace et perfectible. La question qui se pose est de savoir comment s'y prendre avec les mauvais élèves de la classe.

Ik stel vast dat er over een aantal voorstellen een zeer brede consensus is en dat er over een aantal andere voorstellen absoluut nog moet worden gediscussieerd. Sommigen werden misschien op een verkeerd been gezet omdat zij denken dat alles volledig is uitgepraat, quod non. De problematiek is ernstig genoeg om het debat voort te zetten.

Si certaines propositions sont l'objet d'un large consensus, il faudra encore poursuivre les débats sur d'autres. Je poursuivrai

Ik zal hieraan verder werken met mijn collega. U vraagt een gedachteswisseling met de minister en de staatssecretaris. U hebt die gedachteswisseling gekregen. Wij zullen met de regering bekijken hoe

dit verder moet worden aangepakt.

Als u een hoorzitting organiseert, is dat zeer goed. Dat kan sterk bijdragen tot een goed beleid. Als u aan ministers vraagt om daarover van gedachten te wisselen, dan geven wij ons gedacht. In de commissie krijgt men graag de primeur, maar ik denk dat het vooral belangrijk is dat de gedachtegang en de discussie tussen de uitvoerende macht en de wetgevende macht in de commissie in alle openheid en duidelijkheid kan gebeuren.

De stelling dat er eerst een regeringsbeslissing moet zijn vooraleer men een gedachtegang kan voeren, is natuurlijk een contradictio in terminis, want dan zouden wij hier met een ontwerp van wet komen waarover u dan kunt discussiëren maar niet van gedachten wisselen met de betrokken ministers. Ik dank u dat wij de kans hebben gekregen om dat hier te kunnen doen.

01.21 Staatssecretaris **Elke Sleurs**: Mijnheer de voorzitter, mevrouw Demir, u hebt een specifieke vraag gesteld over de samenwerkingsovereenkomst. Het is correct dat die samenwerkingsovereenkomst nu een vijftal jaren loopt. In het begin deden er zich specifieke proceduremoeilijkheden voor en de samenwerkingsovereenkomst werd ondertussen dan ook wel wat aangepast. De procedure verloopt nu eenvoudigweg per mail, maar er wordt wel naar een evaluatie gevraagd. Recent heb ik het Centrum en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen gesproken op mijn kabinet en ook dat punt werd besproken. De samenwerkingsovereenkomst is belangrijk omdat ze de mogelijkheid biedt tot uitwisseling en we moeten de werking in de praktijk bekijken.

Het Centrum heeft 385 klachten ontvangen. Dat is het precieze cijfer dat het Centrum ons gemeld heeft en dat zijn de klachten die door het Centrum behandeld werden. Het Centrum streeft naar een consensus met alle betrokkenen. Daarom denk ik wel dat het nodig is dat wij dat kunnen evalueren, om na te gaan hoe wij de opsporing en de bestrafing van discriminatie kunnen aanpakken.

De heer Daerden, mevrouw Kitir en mevrouw Willaert hebben gevraagd naar de evaluatie van de wet van 2007. Momenteel is die evaluatie volop in ontwikkeling, samen met het Centrum en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. Wij hopen die evaluatie heel binnenkort te kunnen afronden. De evaluatie is al enkele weken lopende en dat zal ook de komende weken wel nog het geval zijn, maar er wordt dus wel heel sterk aan doorgewerkt.

Als ik daar een specifieke timing op moet plaatsen, moet ik u erop wijzen dat wij dit samen met het Centrum doen. Zij horen de experts nadat ook wij ze hebben gehoord. Vervolgens stellen zij een verslag op dat op het kabinet wordt besproken. Dit verslag zal in de nabije toekomst beschikbaar zijn waarna voort kan worden gewerkt aan de nodige aanpassingen.

Ik kom dan bij de opmerkingen van de heer Daerden inzake de uitvoeringsbesluiten voor de wetten van 2007. Ik heb het gehad over de positieve actie. Wij hopen samen met het Centrum in de komende weken tot een resultaat te komen om die positieve actie vervolgens naar buiten te kunnen brengen.

ce travail avec la secrétaire d'État. Les auditions contribuent à l'élaboration d'une politique en la matière, de même que les échanges de vue. Il importe surtout que les pouvoirs législatif et exécutif puissent discuter ouvertement avant que le gouvernement prenne une décision.

01.21 **Elke Sleurs**, secrétaire d'État: Mme Demir a posé une question concernant l'accord de coopération. Cet accord est en vigueur depuis cinq ans déjà et a fait l'objet de quelques adaptations entre-temps. La procédure se déroule aujourd'hui par courriel. L'accord permet un échange. Nous devons voir comment cela fonctionne dans la pratique.

Le Centre a reçu 385 plaintes. Il s'efforce de trouver un consensus avec les intéressés. Nous devons pouvoir procéder à une évaluation pour voir quelle approche nous pouvons adopter en matière de détection et de pénalisation des discriminations.

M. Daerden, Mme Kitir et Mme Willaert se sont enquis de l'évaluation de la loi de 2007. Nous espérons pouvoir bientôt clôturer cette évaluation, à laquelle nous nous attelons intensivement en collaboration avec le Centre et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Le Centre auditionne également des experts. Il rédige ensuite un rapport qui fait l'objet d'une discussion au sein du cabinet.

M. Daerden a émis des remarques au sujet des arrêtés d'exécution. Nous espérons parvenir avec le Centre à des résultats positifs que nous pourrions ensuite

Wat de sensibilisatieacties betreft, kan ik het volgende zeggen. Wij zijn daar zeker voorstander van. Dit staat ook in onze beleidsnota's. Ik blijf erbij dat wij moeten blijven inzetten op dergelijke campagnes. Ook sterke merken blijven reclame voeren. Ik verwijs bovendien naar de campagnes inzake verkeersveiligheid. Campagnes inzake de discriminatieproblematiek blijven ook nodig. Dit alles gebeurt in samenspraak met minister Peeters. Wij engageren ons beiden tot deze acties.

Mevrouw Lanjri had het over de interministeriële conferentie. Collega Peeters heeft er ook op gewezen dat wij wat betreft de *mystery calls* samen tot een standpunt moeten komen. Arbeid is ook een regionale bevoegdheid. Ik meen dat het belangrijk is om dit samen met de verschillende deelstaten te bespreken en aan te pakken.

Het is een overkoepelende materie. Ik wil het met plezier trekken, maar ik zal het in overleg doen, zodat wij tot duidelijke resultaten komen in de interministeriële conferentie. Er is heel wat te bespreken om uiteindelijk tot resultaten te komen. De heer Daerden en mevrouw Fonck hebben ook gezegd dat de wetten er zijn, maar dat het probleem allesbehalve is opgelost. Alle regeringen, actoren en stakeholders in ons land moeten de problematiek dus aanpakken, samen met de mensen op de werkvloer.

Ik ga nog even in op de vorming van mensen. Mijnheer de voorzitter, u zegt dat de transparantie daaromtrent gebrekkig is. Ik denk dat het belangrijk is om mensen te vormen. Daarom ben ik blijven hameren op de gedragscode, want die is belangrijk. Het is trouwens opvallend dat in 2008 door de NAR een gedragscode werd gecommuniceerd. Uiteindelijk hebben slechts zes sectoren zich die gedragscode aangemeten. Er is dus nog altijd nood aan de campagne en een *sense of urgency* om duidelijk te maken aan de sectoren dat de problematiek moet worden aangepakt. Zo'n plan is ook een begin om aan de sectoren en aan werkgevers en werknemers duidelijk te maken dat discriminatie absoluut niet kan en dat men daar iets aan moet doen. Ik wil het zeker niet van mij afschuiven, maar het feit dat er na zes jaar slechts zes sectoren zich echt hebben geëngageerd, kan ik alleen maar betreuren. Ik heb het vastgesteld en vond het, samen met de regering, opvallend dat er zo weinig engagement is gekomen. Dat is nochtans belangrijk.

Dat geldt ook voor het engagement van de overheid. Moeten wij het voorbeeld geven? Ja, wij moeten het voorbeeld geven en ik zal dat samen met collega Vandeput aanpakken zodat wij de overheid kunnen responsabiliseren op dat vlak.

Rond het actieplan Racisme, heeft in 2001 België tijdens de wereldconferentie het engagement op zich genomen, maar dat is nog niet gebeurd. Het is inderdaad mijn bevoegdheid en ik zal nagaan wat er in het verleden reeds besproken is. Wij moeten dat verder nakijken en er verder op ingaan, want 2001 is inderdaad reeds lang geleden. Mevrouw Lanjri, ik neem uw opmerking dus zeker van harte, zodat wij daarvan werk kunnen maken. Maar ik ga eerst bekijken wat er in het verleden gebeurd is, want ik ben daarvan niet direct op de hoogte. Wij zijn ook tot de ontdekking gekomen dat het uit 2001 dateert en dus moeten wij er duidelijk werk van maken en bekijken hoe wij dat kunnen aanpakken.

communiquer.

Le ministre Peeters et moi-même plaidons en faveur d'actions de sensibilisation et nous engageons à en mener.

Mme Lanjri a évoqué la Conférence interministerielle. L'emploi relève également des compétences régionales. La coopération est importante.

M. Daerden et Mme Fonck ont également épinglé l'impuissance des lois à résoudre le problème. Nous devons donc le prendre à bras-le-corps, en associant les acteurs de terrain à la discussion.

Selon le président, la formation du personnel manque de transparence. Je n'ai cessé d'insister sur la nécessité de disposer d'un code de déontologie. Le code de déontologie du CNT remontant à 2008 n'a été mis en œuvre que dans six secteurs. L'organisation d'une campagne d'information est donc indispensable. Secteurs, employeurs et travailleurs doivent comprendre que la discrimination n'a pas droit de cité. Je regrette qu'il n'y ait que six secteurs qui aient pris des engagements.

L'État doit donner l'exemple et mon collègue M. Vandeput et moi, nous allons nous efforcer d'incarner cette fonction exemplative des pouvoirs publics. En 2001, à l'occasion de la Conférence mondiale contre le racisme, la Belgique s'est engagée à mettre en place un plan d'action contre le racisme. Cette promesse doit être enfin concrétisée, mais je dois d'abord examiner les actions qui ont déjà été mises en route.

Comme nous l'avons vu une nouvelle fois aujourd'hui, les appels mystère constituent un problème épineux. Je veux continuer à m'entretenir avec M. Peeters à ce sujet. J'ai abordé le code de conduite lors de la concertation avec les Régions.

Over de *mystery calls* wil ik duidelijk zijn. Ik heb hier zeer veel varianten en verschillende nuanceringen gehoord, wat aantoont hoe moeilijk het probleem is. Daarom zeg ik duidelijk dat ik dat zeker met collega Peeters verder wil bespreken. Ik heb die gedragscode aangehaald op het overleg met de regio's. Gerichte steekproeven zijn inderdaad een mogelijkheid binnen de sector, men moet dat kunnen bespreken.

Ik hoor de leden van deze commissie zeggen dat het goed moet worden omkaderd, dat het goed moet worden afgelijnd. Dit duidt aan wat de voorzitter zegt, dat wij daaraan samen moeten werken en moeten bekijken hoe wij dat kunnen oplossen. En dat zullen wij niet doen door mekaar ermee om de oren te slaan. Wij moeten de koe bij de horens vatten en de problematiek bespreken binnen de regering, binnen deze commissie en met de sectoren, om zo discriminatie uiteindelijk uit deze wereld te helpen.

Dat waren de antwoorden op de vragen van de leden van de commissie.

01.22 Zuhail Demir (N-VA): Mijnheer de voorzitter, ik heb drie opmerkingen.

Ten eerste, de heer Peeters antwoordde dat wij, wanneer andere fases hebben gefaald, een stap verder moeten gaan. Zijn idee is daarbij de *mystery call*.

Wanneer andere fases hebben gefaald, moeten wij echter eens de samenwerkingsovereenkomst bekijken. Die overeenkomst is immers niet geëvalueerd.

Er is een samenwerkingsovereenkomst tussen het Centrum en de inspectiediensten. Wat is er misgelopen?

Eerst moet de evaluatie worden gemaakt en moet worden nagegaan hoe het komt dat het is misgegaan.

Ten tweede, mijnheer de minister, u ziet mij of mijn partij niet graag. Ik weet het niet, maar u ziet een van beide niet graag.

U komt met een idee naar voren en verklaart dat u het probleem wil oplossen. U doet een voorstel, namelijk de *mystery call*.

U hebt hier in de commissie tot twee keer toe verwezen naar Vande Lanotte en Turtelboom, die inderdaad de Economische Inspectie een aantal bevoegdheden hebben gegeven. Ook voor de financiële sector is de wet van 30 juli 2013 gewijzigd.

Ik weet niet hoe ik het moet uitleggen. U hebt het over Vande Lanotte en Turtelboom. Dat is inderdaad het werk van Vande Lanotte en Turtelboom. Wij hebben toen echter tegen de maatregel gestemd.

U en de leden mogen mij hier in de commissie duidelijk de Vlaamse madame Non noemen. Ik zal het heel expliciet herhalen, voor het geval u het niet zou hebben begrepen, mijnheer Peeters. Wij zijn geen voorstander van de *mystery calls*, zoals u ze wil toepassen.

(...): (...)

Une des possibilités pourrait consister à réaliser des échantillons ciblés.

Nous devons prendre le taureau par les cornes et évoquer ce problème au sein du gouvernement, dans cette commission et avec les secteurs concernés en vue de mettre fin à toute forme de discrimination.

01.22 Zuhail Demir (N-VA): Selon le ministre, nous devrions franchir une étape de plus au cas où les autres phases aboutiraient à une impasse et sa petite idée à cet égard, ce sont les appels mystère.

Moi, je pense que nous devrions examiner d'abord l'accord de coopération entre le Centre et les services d'inspection et que nous devrions commencer par évaluer cet accord. Où le bât a-t-il blessé?

Lorsqu'ils étaient aux affaires, les ministres Vande Lanotte et Turtelboom ont effectivement attribué certaines compétences à l'Inspection économique. Nous avons alors voté contre la mesure.

Nous ne sommes pas partisans des appels mystère sous la forme envisagée par le ministre en vue de leur application.

01.23 Minister **Kris Peeters**: (...)

01.24 **Catherine Fonck** (cdH): (...)

01.25 Staatssecretaris **Elke Sleurs**: (...)

De **voorzitter**: Ik stel voor dat mevrouw Demir haar zin afwerkt en dat wij dan naar de volgende spreker overgaan. In het Parlement is er vrijheid van spreken.

01.26 **Zuhal Demir** (N-VA): U hebt even verwezen naar de ingroeibanen, waarover nu pas een beslissing werd genomen. Die zullen ook goed zijn voor de allochtone werknemers. Ik ben blij dat u dat nu zegt. Ik denk ook dat het zo is. Dat is nu eindelijk eens een structurele maatregel, waarmee wij effectief werken aan de drempel. De outsiders die nog niet op de arbeidsmarkt zijn, kunnen via de ingroeibanen, waarvoor wij zullen kijken naar de brutokosten, structureel geholpen worden. Ik ben blij dat u zegt dat u positief daarover bent.

01.26 **Zuhal Demir** (N-VA): Les emplois tremplins représentent une excellente mesure structurelle qui est certainement de nature à aider les demandeurs d'emploi, allochtones compris, à trouver un travail. Je suis ravie de la réaction positive du ministre à ce propos.

De **voorzitter**: Ik stel enige blijheid vast bij mevrouw Demir. De heer Lachaert heeft het woord.

01.27 **Egbert Lachaert** (Open Vld): Ik had gevraagd hoe het zit met het overleg tussen de twee excellenties. U hebt beiden uw verhaal gebracht, maar ik blijf op mijn honger. Is de ruis, die hier op de lijn zit en in onze commissie hoorbaar is, opgelost? Wij hebben de bedoeling om met de commissie bepaalde conclusies te trekken. Het is dus ook raadzaam om ook dat debat hier te houden, zoals wij hier begonnen zijn. Wij kunnen dat samen doen, op een rustige manier, om daarna conclusies te trekken. Het is echter niet de commissie, die eerst publiekelijk gegaan is. Ik hoor dus nog enige ruis en ik hoop dat wij kunnen uitmonden in positieve conclusies.

01.27 **Egbert Lachaert** (Open Vld): Je n'ai pas obtenu de réponse claire à ma question sur la concertation entre les deux ministres compétents dans ce dossier. Nous voudrions pouvoir mener, dans un premier temps, un débat serein en commission. Comment allons-nous éliminer les interférences qui perturbent la communication?

De **voorzitter**: Mevrouw Kitir heeft het woord.

01.28 **Meryame Kitir** (sp.a): Ik zal het niet hebben over het geruis, maar over de antwoorden van de minister en de staatssecretaris.

Ten eerste, ik ben blij te vernemen dat u het idee van de campagne zult opnemen en bespreken. Ik wilde u naar een timing vragen, maar die zal ik toch niet krijgen.

Ik zal u daarover allebei binnenkort ondervragen, om na te gaan welke campagne u voor dit jaar voor ogen hebt, wanneer die van start zal gaan en waar men die mag verwachten, langs de straten of elders. Ik ben al blij te vernemen dat u dat idee oppikt en zult bekijken.

Ten tweede, u hebt gezegd dat u de evaluatie van de wet van 2007 samen met het centrum en met experts zult doen, dat er daarvan een verslag zal komen en dat u daar volop mee bezig bent.

Als dat verslag is afgerond, zult u dat in onze commissie komen toelichten? Ik denk dat het voor ons allemaal heel belangrijk is, aangezien we veel tijd hebben gestoken in de materie en het een belangrijk onderwerp is, dat geregeld terugkomt in onze commissie. Ik zou het op prijs stellen mocht dat verslag in onze commissie worden

01.28 **Meryame Kitir** (sp.a): Je me réjouis que le gouvernement envisage de mener une campagne et je ne manquerai pas de vous interroger ultérieurement sur la teneur précise et le calendrier de celle-ci.

Le rapport d'évaluation de la loi de 2007 sera-t-il examiné en commission? Je vous en saurais gré.

Je me réjouis d'apprendre que le gouvernement évoquera le fait que toutes les commissions paritaires n'ont pas adopté un code de conduite lors des discussions sur la norme salariale. Je suis en tout cas contente que la secrétaire d'État laisse la porte ouverte.

toegelicht, zodat wij daarvan kennis kunnen nemen en het debat kunnen voortzetten.

Ten derde, u hebt het gehad over de gedragscodes en gezegd dat het jammer is dat die niet door alle paritaire comités zijn opgenomen. U zult beiden een vraag stellen. Ik ben blij dat u die gelegenheid zult nemen in het kader van de loonnorm.

Last but not least, mevrouw de staatssecretaris, ik ben blij dat u de deur openlaat.

U zegt niet “njet, punt”. Dat is een ander verhaal dan dat van mevrouw Demir. Zij heeft recht op haar eigen mening, want zij is parlementslid.

01.29 Zuhail Demir (N-VA): (...)

01.30 Meryame Kitir (sp.a): Geen probleem, dat mag u.

Mevrouw Demir zegt dat het niet bespreekbaar is en dat zij ertegen zijn. Zij zet daar een duidelijk punt achter. Mevrouw Sleurs, u bent staatssecretaris, lid van de regering, met een uitvoerend mandaat. Ik hoop dat het geen loze woorden zijn die u net hebt gezegd en dat wij na twee tot drie weken niet alweer een ander verhaal moeten horen. U hebt duidelijk gezegd dat het bespreekbaar is, maar dat het in een duidelijk kader moet worden gegoten, dus dat het niet eender wat mag zijn. Ik hoop dat u, zoals u bij het vorige onderwerp zei, naar het verleden zult kijken om te zien wat er al gebeurd is. Ik hoop dat u dat inzake dit onderwerp ook zult doen, zodat wij tot een oplossing kunnen komen wat dit thema betreft.

01.31 Zuhail Demir (N-VA): Mevrouw Kitir, ik heb niet gezegd dat ik geen oplossing wil. Ik heb gezegd dat ik wel een oplossing wil, maar niet de oplossing die de heer Peeters hier heeft voorgesteld.

01.32 Meryame Kitir (sp.a): Ja, en als u goed geluisterd hebt, dan weet u dat ik dat heb gezegd.

Ik heb aan staatssecretaris Sleurs gevraagd wat haar mening was over de oplossing die minister Peeters heeft voorgelegd. Zij heeft geantwoord dat die bespreekbaar is, waarop u hebt gezegd niet achter die oplossing te staan. Misschien heb ik het verkeerd begrepen. Voor mij is vooral belangrijk wat mevrouw de staatssecretaris heeft gezegd.

De **voorzitter**: Dames, wij hebben een integraal verslag. Het wordt allemaal opgenomen en wij zullen het woordelijk kunnen lezen. Wij zullen dan wel zien wie wat gezegd heeft.

01.33 Nahima Lanjri (CD&V): Mijnheer de voorzitter, wij hebben hier boeiende debatten gehad. Tijdens de hoorzittingen hebben verschillende parlementsliden gezegd dat de tijd van alleen spreken over discriminatie voorbij is. Ik deel die mening en ik heb dat trouwens gezegd. Ik meen dat het nu tijd is voor actie, daarom niet overhaast. Wij moeten stoppen met elkaar verwijten te maken en te zeggen die heeft dat gezegd en omdat die dat gezegd heeft, ga ik dat nu niet doen. Ik meen dat wij allemaal rustig moeten blijven en dat wij de zaak eens rustig intern moeten bekijken in plaats van te zeggen wat

01.30 Meryame Kitir (sp.a): Mme Demir, députée de la N-VA, a beau condamner la solution avancée par M. Peeters, Mme Sleurs, qui fait également partie de la N-VA et détient un mandat exécutif, adopte clairement une position différente de la sienne.

01.31 Zuhail Demir (N-VA): J'ai la volonté de trouver une solution, mais pas celle proposée par le ministre Peeters.

01.32 Meryame Kitir (sp.a): Mme Sleurs a clairement affirmé que la solution du ministre Peeters pouvait servir de base à la discussion.

Le **président**: Le rapport permettra de restituer à chacun ses propos exacts.

01.33 Nahima Lanjri (CD&V): Comme l'ont souligné de nombreux orateurs dans cette salle de réunion, le moment est venu de passer à l'action: plutôt que nous adresser mutuellement des reproches absurdes, nous devons lutter contre les discriminations au travail.

men niet wil doen.

(...): (...)

01.34 Nahima Lanjri (CD&V): Wel kijk, het is hier net een kleuterklas. Wie is er begonnen? Als wij het menen dat wij een oplossing willen vinden, dan is het nu het moment. Wij hebben vandaag de antwoorden van de minister en de staatssecretaris gehoord. Wij zullen die meepakken en erover nadenken. Wij zullen een voorstel uitwerken dat discriminatie effectief aanpakt, op een goede en verstandige manier. Het mag echter geen flauw afkooksel worden van wat dan ook. Het mag geen doekje voor het bloeden worden, laat dat duidelijk zijn. Als iedereen hier duidelijk wil zijn, dan wil ik ook duidelijk zijn. Het mag geen doekje voor het bloeden worden want anders zal het ook zonder ons zijn. Laten wij samenwerken. Ik sta daarvoor open. Het moet echter effectief zijn. Ik hoop dat er nu geen bruggen worden verbrand of dat er geen oplossingen onmogelijk worden gemaakt.

De **voorzitter**: Mevrouw Lanjri, ik dank u voor die wijze woorden. Bruggen bouwen zullen wij inderdaad moeten doen. Wij zullen compromissen moeten vinden. Mevrouw Willaert, wilt u nog iets zeggen? Mijn excuses, ik had niet gezien dat u uw hand opstak.

01.35 Evita Willaert (Ecolo-Groen): Mijnheer de voorzitter, ik wil mij aansluiten bij de oproep van mevrouw Lanjri. Er zijn zo veel mensen in dit land die van goede wil zijn, die heel graag willen werken. Zij stoten op discriminatie. Er zijn heel wat andere zaken die ook meespelen, maar discriminatie speelt een grote rol.

Kandidaten met een niet-Vlaams klinkende naam hebben de helft minder de kans om voor een selectiegesprek te worden uitgenodigd. Een Turkse kandidaat moet 44 % meer sollicitaties verrichten om een job te krijgen.

Wij zijn het verplicht aan die mensen, aan onszelf, aan ons land, want mensen die geen werk vinden brengen kosten met zich mee, om daaraan iets te doen.

Dat mag geen doekje voor het bloeden zijn, zoals mevrouw Lanjri zegt. Er bestaat al heel wat, maar er kan nog meer gebeuren zoals de paritaire comités. Er zijn wetten, die moeten worden nageleefd. Er moeten sluitstukken voor zijn.

Er is een voorstel, de *mystery calls*, waarover nog moet worden gepraat. Er is ook het voorstel van de Sociale Inspectie dat een aantal zaken al mooi afbakent. Dat kan volgens mij perfect in wetgeving worden omgezet. Men is daarvoor al jaren vragende partij.

Ik ben blij te horen dat u wel overweegt, mevrouw Sleurs, om daarover na te denken. U wil aan de Sociale Inspectie vragen om de strijd tegen racisme boven aan de lijst te plaatsen. Daarvoor zijn middelen en handvatten nodig.

De *mystery calls* kunnen daar iets betekenen. Zoals ze beschreven worden in hun eigen tekst en in de tekst van minister Peeters moet het toch echt wel mogelijk zijn om eindelijk die stap te zetten. Geen woorden maar daden.

01.34 Nahima Lanjri (CD&V): Nous avons entendu les réponses du ministre et de la secrétaire d'État. Efforçons-nous à présent d'élaborer ensemble une proposition opérante. Mais elle ne doit pas se transformer en faux-fuyant, car nous ne nous prêterons pas à ce jeu de dupes.

Le **président**: Il nous faut en effet jeter des ponts et dégager des compromis.

01.35 Evita Willaert (Ecolo-Groen): Je me rallie aux propos de Mme Lanjri. Les candidats portant un nom à la consonance non flamande ont 50 % de chances en moins d'être invités à un entretien de sélection. Un candidat turc doit envoyer 44 % de candidatures en plus pour obtenir un emploi. Ce sont là les vrais problèmes auxquels nous devons remédier. Beaucoup de mesures existent déjà mais il y a tellement plus à faire. Je me réjouis d'entendre que la secrétaire d'État, Mme Sleurs, veut demander à l'Inspection sociale de faire une priorité de la lutte contre le racisme. Les appels mystère peuvent jouer un rôle important en la matière. Il est temps de joindre le geste à la parole.

De **voorzitter**: Wij hebben van bij het begin gezegd dat wij hoorzittingen zouden organiseren. Ik meen dat die hoorzittingen het nodige hebben teweeggebracht. Er waren eerst en vooral de discussies, die wij hebben gevoerd, maar veel belangrijker is dat er nu heel veel aandacht is voor de thematiek. Het momentum moet worden gebruikt om wettelijke aanpassingen door te voeren, zodat discriminatie kan worden bestreden. Maar, opnieuw, het zal een compromis moeten zijn, want in het leven gaat men maar vooruit door compromissen te sluiten. Die compromissen zullen in het sociale veld en tegelijkertijd in de politiek moeten worden bereikt.

Collega's, ik stel het volgende voor. Gelet op de werkzaamheden, de hoorzittingen die wij nu afronden, stel ik voor om in de commissie tot een overeenkomst trachten te komen. Wij kunnen dat volgens mij doen op basis van een voorstel van resolutie dat door de verschillende fracties kan worden ingediend. Ik zal dan trachten een soort gemene deler te vinden, het compromis der compromissen. Het is de bedoeling om u daartoe de kans te geven. U kent ons adres. Ik stel voor dat u daarvoor het nodige doet.

We zullen nog een mail uitsturen. Ik denk niet dat we dat morgen al zullen doen. Ik stel wel voor om te trachten zo snel mogelijk een oplossing te vinden.

Ik moet de timing in het oog houden. De discussie over de indexsprong moet in het Parlement namelijk ook nog aan bod komen en wij weten nog niet wanneer die zal plaatsvinden. Ik houd u dus op de hoogte. In elk geval is het wel de bedoeling dat wij landen, dus dat wij dat niet blauwblauw laten.

De bespreking van het wetsontwerp in de plenaire vergadering morgen gaat niet door.

01.36 Meryame Kitir (sp.a): (...)

De **voorzitter**: Die vraag moet u aan de minister stellen. Ik wil of mag daarop niet antwoorden. Ik kán die vraag misschien wel beantwoorden, maar dat zal ik niet doen.

Bedankt, mijnheer de minster en mevrouw de staatssecretaris, en de medewerkers, voor uw komst naar onze commissie.

De openbare commissievergadering wordt gesloten om 19.58 uur.

La réunion publique de commission est levée à 19.58 heures.

Le **président**: Les auditions ont permis d'attirer l'attention du plus grand nombre sur le phénomène des discriminations au travail. Nous devons profiter de ce contexte très favorable pour procéder à certaines modifications d'ordre législatif. Pour ce faire, nous devons veiller à conclure des compromis dans le secteur social et sur le plan politique.

Je propose aux divers groupes de déposer une proposition de résolution. Je me chargerai ensuite de trouver une sorte de dénominateur commun à toutes ces propositions. Nous pourrions ainsi sceller le compromis des compromis.