

SÉNAT DE BELGIQUE

Session 2013-2014

18 février 2014

Question écrite n° 5-11139

de Bert Anciaux (sp.a)

à la ministre de l'Emploi

la priorité de la lutte contre la discrimination à l'inspection du travail

18/2/2014 Verzending vraag
22/4/2014 Antwoord

Herkwalificatie van : vraag om uitleg 5-4732

Question n° 5-11139 du 18 février 2014 : (Question posée en néerlandais)

Récemment, le Minderhedenforum (Forum des minorités) a fixé ses 25 priorités politiques pour les élections régionales et fédérales. Y figure en premier lieu « la tolérance zéro à l'égard du racisme et de la discrimination ». Cela peut surprendre car depuis de nombreuses années, nous disposons d'instruments légaux pour combattre le racisme et la discrimination. En même temps, ce n'est pas si étonnant que cela car pratiquement toutes les études en la matière révèlent que ces attitudes et conduites blâmables persistent. Manifestement, nos systèmes ne permettent pas de combattre efficacement le racisme et la discrimination lors des recrutements et sur le lieu du travail.

Le mémorandum du Minderhedenforum plaide spécifiquement en faveur de l'approche suivante :

- des campagnes informant les victimes de leurs droits et surtout, les encourageant à déposer plainte... ce qui se fait trop peu souvent, entre autres, par crainte des conséquences ;
- une approche proactive de tous les services d'inspection qui doivent dès lors se voir doter de compétences spéciales et d'instruments de

BELGISCHE SENAAT

Zitting 2013-2014

18 februari 2014

Schriftelijke vraag nr. 5-11139

van Bert Anciaux (sp.a)

aan de minister van Werk

de prioriteit van de bestrijding van discriminatie bij de arbeidsinspectie

18/2/2014 Verzending vraag
22/4/2014 Antwoord

Herkwalificatie van : vraag om uitleg 5-4732

Vraag nr. 5-11139 d.d. 18 februari 2014 : (Vraag gesteld in het Nederlands)

Recent stelde het Minderhedenforum zijn 25 beleidsprioriteiten voor de regionale en federale verkiezingen voor. Daarin staat als eerste topic "nultolerantie tegen racisme en discriminatie". Dit mag verbazen, want al vele jaren beschikken we over wettelijke instrumenten om racisme en discriminatie te bestrijden. Tegelijkertijd verbaast dit niet, want uit zowat alle onderzoeken ter zake blijkt dat deze laakbare attitudes en houdingen hardnekkig aanwezig blijven. Blijkbaar zijn onze systemen niet bij machte om slagkrachtig het racisme en de discriminatie bij aanwervingen en op de werkvloer te bestrijden.

Het memorandum van het Minderhedenforum verwijst specifiek naar de volgende gewenste beleidsaanpak:

- "Informatiecampagnes die slachtoffers van discriminatie informeren over hun rechten en hen vooral stimuleren om klacht neer te leggen... want dat gebeurt veel te weinig, onder meer uit angst voor de gevolgen;
- "Een proactieve aanpak van alle inspectiediensten, die daarvoor speciale bevoegdheden en vaststellingsinstrumenten moeten krijgen.

constatation, encore trop restreints jusqu'à présent ;

- une utilisation généralisée du système de déclaration et d'enregistrement METIS mis sur pied par le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et la discrimination.

Selon le Minderhedenforum, ces recommandations contribueront fortement à une lutte plus adéquate contre le racisme et la discrimination.

La ministre partage-t-elle l'analyse du Forum flamand des minorités telle qu'exprimée dans le récent memorandum demandant que la lutte contre le racisme et la discrimination devienne une véritable priorité dans les secteurs, nombreux, du travail et de l'emploi ? Comment et à l'aide de quelles mesures la ministre pourra-t-elle tenir compte des recommandations du Minderhedenforum ? La ministre est-elle disposée à intensifier les campagnes informant les victimes de leurs droits et surtout, les encourageant à déposer plainte ? Dans l'affirmative, comment et quand ? La ministre donnera-t-elle suite à l'avis recommandant une approche proactive de tous les services d'inspection et dotera-t-elle ces services de compétences et d'instruments de constatation supplémentaires à cet effet ? Dans quelle mesure les services d'inspection travaillent-ils déjà, dans le cadre des compétences de la ministre, avec le système de déclaration et d'enregistrement METIS ? Une amélioration est-elle encore possible à cet égard ?

Réponse reçue le 22 avril 2014 :

Un responsable de la diversité a été désigné au sein du Service d'encadrement Personnel et Organisation du Service public fédéral (SPF) Emploi Travail et Concertation sociale. En outre, le service d'inspection « Contrôle de lois sociales » traite des plaintes relatives à la discrimination qu'il reçoit directement ou via d'autres canaux, principalement des points de contact de discrimination de la Communauté flamande, de l'Institut pour l'égalité entre femmes et hommes et du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.

Ces deux dernières années le service d'inspection « Contrôle des lois sociales » a effectué chaque année trente enquêtes sur la discrimination suite à des plaintes ou des communications. Dans la moitié des cas il y avait des soupçons de discrimination, mais généralement il n'y avait pas de preuve de discrimination sur le lieu de travail.

Un glissement manifeste a été constaté vers une discrimination indirecte et subtile qui rend le dépistage plus difficile. Le service d'inspection « Contrôle des lois sociales » soumet la plupart de ses constatations au Centre pour la lutte contre le racisme et l'anti-discrimination. Ces deux services ont d'ailleurs conclu un accord de collaboration. Sur base des constatations de l'inspection le centre peut intenter une procédure civile pour la victime ou entamer une action de conciliation et de sensibilisation à l'encontre de l'employeur.

Les propositions stratégiques du Centre des minorités flamandes sont examinées et nous pourrions les appliquer dans la mesure du possible. Je tiens à encourager cette initiative.

Par ailleurs, les campagnes d'information font partie du *core business* de ces administrations. Ces dernières mettent ainsi un grand nombre d'informations à la disposition du public. Les autorités régionales et locales contribuent également à ces actions.

Je suis convaincue que ces campagnes d'informations sont très utiles, tel que déjà prouvé lors des nombreux efforts faits par mes services afin de sensibiliser le public à la problématique du harcèlement au travail. Changer de telles attitudes enracinées ou des préjugés chez les gens demande du temps.

Afin que le service d'inspection puisse fournir la preuve d'une discrimination directe ou indirecte lors de recrutements, il convient

Deze zijn vooralsnog te beperkt aanwezig;

"Een veralgemeend gebruik van het meldings- en registratiesysteem METIS, gemaakt door het Interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van racisme en discriminatie.

Die aanbevelingen zullen volgens het Minderhedenforum sterk bijdragen tot een meer adequate bestrijding van racisme en discriminatie.

Deelt de minister de analyse van het Vlaams Minderhedenforum, zoals verwoord in het recente memorandum, waarbij nog steeds een sterke prioriteit wordt gevraagd voor de bestrijding van racisme en discriminatie in de vele sectoren van arbeid en werkgelegenheid? In welke mate en met welke maatregelen kan de minister tegemoetkomen aan de adviezen van het Minderhedenforum? Is de minister bereid om extra in te zetten op informatiecampaagnes die de slachtoffers van discriminatie informeren over hun rechten en hen vooral stimuleren om klachten neer te leggen? Zo ja, hoe en wanneer? Wil de minister ingaan op het advies voor een proactieve aanpak door alle inspectiediensten en zal de minister die diensten daarvoor met extra bevoegdheden en vaststellingsinstrumenten uitrusten? In welke mate werken de inspectiediensten binnen de bevoegdheden van de minister reeds met het meldings- en registratiesysteem METIS en is op dit vlak nog een verbetering mogelijk?

Antwoord ontvangen op 22 april 2014 :

Binnen de Federale Overheidsdienst (FOD) WASO werd een diversiteitsverantwoordelijke aangesteld in de Stafdienst Personeel en Organisatie. Daarnaast behandelt de Inspectiedienst Toezicht op de sociale wetten de klachten betreffende discriminatie die ze rechtstreeks ontvangt of via andere kanalen waaronder voornamelijk de meldpunten discriminatie van de Vlaamse gemeenschap, het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding.

De voorbije twee jaar stelde de inspectiedienst Toezicht op de sociale wetten, op basis van klachten of meldingen jaarlijks dertig onderzoeken in naar discriminatie. In de helft ervan leverden die vermoedens van discriminatie op, doch meestal geen echte bewijzen van discriminatie op de werkvloer.

Een duidelijke verschuiving werd wel vastgesteld naar indirecte en subtiele discriminatie die het opsporen ervan bemoeilijkt. De inspectiedienst Toezicht op de sociale wetten legt de meeste van haar vaststellingen voor advies voor aan het centrum voor racismebestrijding en antidiscriminatie. Beide diensten hebben immers terzake een samenwerkingsovereenkomst gesloten. Op basis van de bevindingen van de inspectie kan het centrum een burgerlijke procedure starten voor het slachtoffer of een bemiddelings- en sensibiliseringsactie opzetten naar de werkgever toe.

De beleidsvoorstellen van het Vlaamse Minderheden centrum worden onderzocht en zullen in de mate van het mogelijke toegepast worden. Ik wens dit initiatief zeker aan te moedigen.

Deze overheidsdiensten hebben van informatiecampaagnes overigens een deel van hun *core business* gemaakt en stellen reeds heel wat informatie ter beschikking van het publiek. Ook de regionale en lokale besturen dragen hiertoe bij.

Ik ben ervan overtuigd dat deze Informatiecampaagnes zeer nuttig zijn, zoals ook gebleken is uit de vele inspanningen die mijn diensten hebben gedaan om het publiek te sensibiliseren voor de problematiek van het pestgedrag op het werk. Dergelijke diep gewortelde attitudes of vooroordelen wijzigen in hoofde van mensen vraagt tijd.

Om het de inspectiedienst mogelijk te maken het bewijs te leveren van de directe of indirecte discriminatie in het bijzonder bij de aanwervingen wordt nagegaan of het mogelijk is een bijzondere opsporingstechniek in te voeren, zijnde het invoeren van een

de vérifier s'il est possible d'introduire une technique de détection spéciale, tel que l'introduction d'un test de situation. Tant que cette technique n'est pas possible pour les inspecteurs sociaux, les preuves seront difficiles à démontrer.

L'inspection Contrôle des lois sociales de mon département n'a pas accès au système METIS. L'accès est envisagé dès que l'évaluation du fonctionnement aura été faite avec les autorités régionales et que les corrections y seront apportées.

praktijktest. Zolang deze techniek niet mogelijk is voor sociaal inspecteurs, zal de bewijsvoering zeer moeilijk blijven.

De Inspectie Toezicht op de sociale wetten van mijn departement heeft nog geen toegang tot het Metis systeem, maar deze wordt voorzien van zodra de evaluatie van de werking ervan met de gewestelijke overheden achter de rug is en de eventuele bijstellingen gebeuren.