



GEWONE ZITTING 2021-2022

15 JUNI 2022

---

**BRUSSELS  
HOOFDSTEDELIJK PARLEMENT**

---

**Hoorzittingen over discriminatie bij  
tewerkstelling en over de ordonnantie van  
16 november 2017 inzake het bestrijden van  
discriminatie op het vlak van tewerkstelling in  
het Brussels Hoofdstedelijk Gewest**

---

**VERSLAG**

uitgebracht namens de commissie  
voor de Economische Zaken en de  
Tewerkstelling

door mevrouw Farida TAHAR (F)

---

Aan de werkzaamheden van de commissie hebben deelgenomen :

*Vaste leden* : de heren Ridouane Chahid, Sevkem Temiz, mevrouw Farida Tahar,  
de heren David Leisterh, Michaël Vossaert, mevrouw Véronique Lefrancq.

*Andere leden* : de heren Martin Casier, Petya Obolensky, mevrouw Hilde Sabbe, mevrouw Viviane Teitelbaum.

SESSION ORDINAIRE 2021-2022

15 JUIN 2022

---

**PARLEMENT DE LA RÉGION  
DE BRUXELLES-CAPITALE**

---

**Auditions sur la discrimination dans le  
domaine de l'emploi et sur l'ordonnance du  
16 novembre 2017 visant à lutter contre les  
discriminations en matière d'emploi en Région  
de Bruxelles-Capitale**

---

**RAPPORT**

fait au nom de la commission  
des Affaires économiques et  
de l'Emploi

par Mme Farida TAHAR (F)

---

Ont participé aux travaux de la commission :

*Membres effectifs* : MM. Ridouane Chahid, Sevkem Temiz, Mme Farida Tahar, MM. David Leisterh, Michaël Vossaert, Mme Véronique Lefrancq.

*Autres membres* : MM. Martin Casier, Petya Obolensky, Mmes Hilde Sabbe, Viviane Teitelbaum.

## I. Uiteenzettingen

### I.1. Uiteenzetting door de heer Pieter-Paul Verhaeghe, socioloog, hoogleraar aan de Vrije Universiteit Brussel

Professor Pieter-Paul Verhaeghe definieert de kernbegrippen “mystery calls”, “mystery visits”, “situatietesten”, “mystery mails” en “correspondentietesten” en wijst op hun verschillpunten.

Bij “correspondentietesten” solliciteren paren van fictieve kandidaten via e-mail voor vacatures. De kandidaten hebben kwalitatief gelijkaardige profielen, gaande van gelijkaardige opleidingen aan instituten met gelijkaardige reputaties, tot gelijklopende carrièretrajecten, vaardigheden en woonplaatsen. Enkel de discriminatiegrond, namelijk het te testen kenmerk (bv. etnische afkomst, geslacht, leeftijd, etc.) verschilt tussen de kandidaten. Nadien worden de verschillen in reacties van de werkgevers tussen de testgroep en de controlegroep bijgehouden. Significante ongelijkheid tussen groepen wordt vervolgens toegewezen aan discriminatie.

Aan de hand van « situatietesten » wordt op gelijkaardige wijze tewerk gegaan, met het verschil dat bij een situatietest de kandidaten tevens een interview hebben met de werkgever.

		Discriminerende vraag ?		
		JA	NEE	
Persoonlijk contact ?	JA	Mystery calls & visits	Situatietesten	
	NEE	Mystery mails	Correspondentietesten	
			NEE	JA
	Test- en controleprofiel ?			

Een eerste verschil situeert zich tussen de mystery calls, visits, en mails (ook gezamenlijk mystery shopping genaamd) enerzijds, en de situatie- en correspondentietesten anderzijds. Bij de eerste groep wordt er een discriminerende vraag gesteld en is er geen test- en controleprofiel. Bij de tweede groep waar ook correspondentietesten deel van uitmaken, is er wel sprake van een controleprofiel. Discriminerende vragen worden dan weer niet gesteld. Het derde criterium van persoonlijk contact zorgt voor onderscheid binnen deze twee groepen. Binnen de groep van mystery shopping wordt er gesproken van mystery calls en visits indien dit persoonlijk contact aanwezig is. Is het afwezig, dan betreft het mystery mails. Hetzelfde onderscheid bestaat er tussen situatie- en correspondentietesten waarbij deze laatste direct persoonlijk contact vermijden en dus een superieure controle bewaren over de te testen en niet te testen variabelen.

In de wetenschappelijke literatuur worden correspondentietesten bestempeld als de gouden standaard om aanwervingsdiscriminatie tijdens het eerste stadium van het proces op te sporen. De methodologie wordt reeds decennia door wetenschappers wereldwijd gebruikt. Als

## I. Exposés

### I.1. Exposé de M. Pieter-Paul Verhaeghe, sociologue, professeur à la Vrije Universiteit Brussel

Le professeur Pieter-Paul Verhaeghe définit les concepts clés d’« appels mystères », de « visites mystères », de « tests de situation », de « courriels mystères » et de « tests de correspondance », et il en souligne les différences.

Dans le cas des « tests de correspondance », des paires de candidats fictifs postulent par courriel à des offres d’emploi. Les candidats ont des profils d’une qualité comparable, allant de formations similaires dans des établissements de réputation équivalente, à des parcours professionnels, des compétences et des lieux de résidence similaires. Les candidats diffèrent uniquement par le motif de discrimination, à savoir la caractéristique sur laquelle porte le test (par exemple l’origine ethnique, le sexe, l’âge, etc.). Ensuite, on observe les différences de réaction des employeurs entre le groupe test et le groupe contrôle. Les inégalités significatives entre les groupes sont ensuite imputées à la discrimination.

Les « tests de situation » fonctionnent de manière similaire, à ceci près que, dans un test de situation, les candidats ont également un entretien avec l’employeur.

		Demande discriminatoire ?		
		OUI	NON	
Contact personnel ?	OUI	Appels et visites mystères	Tests de situation	
	NON	Courriels mystères	Tests de correspondance	
			NON	OUI
	Profil test et contrôle ?			

Il y a une première différence entre les appels, visites et courriels mystères (l’ensemble de ces pratiques étant également appelé « clients mystères ») d’une part, et les tests de situation et de correspondance, d’autre part. Dans le premier groupe, il y a une demande discriminatoire, et il n’y a pas de profil test et de profil contrôle. Le deuxième groupe, où figurent également les tests de correspondance, comprend un profil contrôle. Il n’y a pas de demande discriminatoire. Le troisième critère de contact personnel permet de distinguer ces deux groupes. Dans le groupe des clients mystères, on parle d’appels et de visites mystères lorsqu’il y a un contact personnel. En l’absence d’un tel contact, on parle de courriel mystère. La même distinction existe entre les tests de situation et les tests de correspondance : ces derniers évitent le contact personnel direct et conservent ainsi un plus grand contrôle sur les variables à tester et celles qui ne font pas l’objet du test.

Dans la littérature scientifique, les tests de correspondance sont considérés comme la référence absolue pour traquer la discrimination à l’embauche lors de la première étape du processus de recrutement. Les scientifiques du monde entier utilisent cette méthode depuis des décennies. En tant que

wetenschappelijke methode hebben ze enkele voordelen. Ten eerste meten ze discriminatie rechtstreeks in het ‘veld’ van de aanwerving door werkgevers en genieten ze een hoge mate van betrouwbaarheid en validiteit. Ten tweede leveren zulke testen bewijsmateriaal van discriminatie. Een derde voordeel is dat discriminatoir gedrag wordt gemeten in tegenstelling tot discriminerende intenties of attitudes. Ten vierde kan deze soort testen zowel academisch, sensibiliserend als juridisch worden ingezet.

Elke wetenschappelijke methode heeft zijn voor- en nadelen. Zo zijn er ook een aantal beperkingen van correspondentietesten. Een eerste beperking is dat er slechts tijdens de eerste fase van het aanwervingsproces kan worden getest op discriminatie. Het unieke aan correspondentietesten is dat het om ‘papieren’ kandidaten gaat met het oog op het zo goed mogelijk controleren van het experiment. Indien een fictieve sollicitant bijgevolg een uitnodiging krijgt voor een volgende ronde (bv. bijkomende testen of interviews), wordt deze afgewezen. Dat impliceert dat het mogelijk voorkomen van discriminatie tijdens de vervolgfases van het aanwervingsproces buiten beschouwing wordt gelaten. Ten tweede zijn correspondentietesten slechts beperkt tot het officiële aanbod van openbaar bekendgemaakte vacatures. In de realiteit vindt ook veel informele aanwerving plaats via interne procedures. Ten derde is het zeer tijdsintensief om CV’s en motivatiebrieven op te stellen voor veel type jobs.

De spreker staat vervolgens stil bij de voor- en nadelen van “mystery shopping”. Dergelijke testen hebben het voordeel dat ze tijdsefficiënt zijn, onafhankelijk van beschikbare vacatures op de markt, en statistisch eenvoudig te analyseren. Mystery shopping is gemakkelijker toe te passen dan correspondentietesten. Deze test kan onrechtstreeks ook de latere fasen van het selectieproces evalueren. Voorts kan deze test academisch, sensibiliserend en deels juridisch worden ingezet.

Een eerste nadeel van mystery shopping is dat deze test enkel de bereidheid tot discriminatie meet, maar niet zozeer het discriminerend gedrag zelf. Verder is mystery shopping moeilijker te standaardiseren, omdat er grote variatie kan zitten in de manier van het stellen van de discriminerende vraag. Bovendien is mystery shopping ook niet toepasbaar in alle sectoren en bij alle bedrijven.

De spreker pleit voor een combinatie van correspondentietesten met aanvullend mystery shopping.

Discriminatietesten kunnen verschillende doelstellingen beogen. Academics voeren academische discriminatietesten uit om het niveau en de patronen van discriminatie te bestuderen en dit fenomeen te monitoren binnen het kader van beleidsevaluatie. Dergelijke testen worden dan uitgevoerd op het geaggregeerd niveau van de sector of het Gewest. De resultaten betreffen dan uiteindelijk enkel die sector of dat Gewest. Sensibiliserende testen hebben als doelstelling om de

méthode scientifique, ces tests présentent plusieurs avantages. Premièrement, ils mesurent directement la discrimination dans le chef des employeurs sur le « terrain » du recrutement, et ils présentent un degré élevé de fiabilité et de validité. Deuxièmement, ces tests fournissent des éléments de preuve attestant une discrimination. Troisième avantage : c’est le comportement discriminatoire qui est mesuré, par opposition aux intentions ou attitudes discriminatoires. Quatrièmement, ce type de test peut être mis en œuvre tant dans le cadre académique que dans le cadre juridique et de la sensibilisation.

Chaque méthode scientifique a ses avantages et ses inconvénients. Ainsi, les tests de correspondance présentent aussi certaines limites. Premièrement : la discrimination ne peut être testée que lors de la première phase du processus de recrutement. La particularité des tests de correspondance est qu’ils recourent à des candidats « papier » en vue de contrôler au mieux l’expérience. Par conséquent, si un candidat fictif est invité à l’étape suivante (par exemple à des tests ou à des entretiens complémentaires), l’invitation est déclinée. Autrement dit, l’éventualité d’une discrimination au cours des étapes ultérieures du processus de recrutement n’est pas prise en compte. Deuxièmement, les tests de correspondance sont limités à l’offre officielle de postes à pourvoir annoncés publiquement, mais en réalité, de nombreux recrutements informels ont également lieu par le biais de procédures internes. Troisièmement, la rédaction de CV et de lettres de motivation pour de nombreux types d’emplois prend beaucoup de temps.

L’orateur s’attarde ensuite sur les avantages et inconvénients des « clients mystères ». Ces tests ont l’avantage d’être efficaces en termes de temps, indépendants des offres d’emploi disponibles sur le marché et faciles à analyser sur le plan statistique. La pratique des « clients mystères » est plus facile à appliquer que celle des tests de correspondance. Ce test permet également d’évaluer indirectement les étapes ultérieures du processus de sélection. En outre, il peut être mis en œuvre tant dans le cadre académique que dans le cadre de la sensibilisation et, en partie, dans le cadre juridique.

Un premier inconvénient des clients mystères est que ce test mesure uniquement la propension discriminatoire, pas tellement le comportement discriminatoire proprement dit. En outre, la pratique des clients mystères est plus difficile à standardiser parce qu’il peut y avoir une plus grande variété dans la manière de poser la question discriminante. De plus, le test par clients mystères n’est pas non plus applicable dans tous les secteurs et entreprises.

L’orateur préconise de combiner tests de correspondance et clients mystères complémentaires.

Les tests de discrimination peuvent poursuivre différents objectifs. Les universitaires réalisent des tests de discrimination au niveau académique pour étudier le niveau et les schémas de discrimination, et pour monitorer ce phénomène dans le cadre de l’évaluation des politiques. De tels tests sont ensuite effectués au niveau agrégé du secteur ou de la Région. Au final, les résultats ne concernent alors que ce secteur ou cette Région. Les tests de sensibilisation visent

discriminatie te doen dalen zonder evenwel te sanctioneren. Dergelijke testen kunnen zowel worden uitgevoerd op het geaggregeerd niveau van de sector of het Gewest als op het individueel niveau van een bepaalde werkgever. Juridische testen worden uitgevoerd op individueel niveau en beogen de discriminatie te doen dalen via gerechtelijke procedures. Internationaal onderzoek pleit voor de combinatie van sensibilisering en juridische testen.

De spreker geeft een overzicht weer van de recente discriminatietesten op de arbeidsmarkt:

à réduire la discrimination sans toutefois la sanctionner. Ces tests peuvent être effectués tant au niveau agrégé du secteur ou de la Région qu'au niveau individuel d'un employeur donné. Les tests juridiques sont menés au niveau individuel et visent à réduire la discrimination par le biais de procédures judiciaires. La recherche internationale préconise de combiner sensibilisation et tests juridiques.

L'orateur donne un aperçu des tests de discrimination menés récemment sur le marché du travail :

<b>Tabel 2. – Overzicht van discriminatietesten op de arbeidsmarkt als beleidsinstrument</b> <b>Tableau 2 – Aperçu des tests de discrimination sur le marché du travail en tant qu'instrument politique</b>					
Overheid Autorité	Looptijd Période	Type test Type de test	Finaliteit Finalité	Status Statut	Discriminatiegrond Motif de discrimination
Stad Gent Ville de Gand	2015-2016 2015-2016	Correspondentietesten Tests de correspondance	Academisch Académique	Uitgevoerd Finalisé	Etnische herkomst en fysieke beperking Origine ethnique et handicap
	2020-2021 2020-2021	Correspondentietesten Tests de correspondance	Academisch Académique	Uitgevoerd Finalisé	Etnische herkomst, gezondheid, fysieke beperking, transgender identiteit en leeftijd Origine ethnique, santé, handicap, identité transgenre et âge
Ville d'Anvers Stad Antwerpen	2019-2023 2019-2023	Correspondentietesten Tests de correspondance	Academisch Académique	Uitgevoerd en in uitvoering Finalisé et en cours	Etnische herkomst, leeftijd en seksuele geaardheid Origine ethnique, âge et orientation sexuelle
Brussels Hoofdstedelijk Gewest Région de Bruxelles-Capitale	Sinds 2018 Depuis 2018	Correspondentietesten, situatietesten en mystery calls Tests de correspondance, tests de situation et appels mystères	Juridisch Juridique	In uitvoering En cours	Alle door de ordonnantie beschermde discriminatiegronden Tous les motifs de discrimination protégés par l'ordonnance
Vlaamse Gewest Région flamande	2022-2024 2022-2024	Correspondentietesten Tests de correspondance	Academisch Académique	Gepland Planifié	In principe alle door de wet beschermde discriminatiegronden, met een focus op etnische herkomst, leeftijd, geslacht en fysieke beperking En principe, tous les motifs de discrimination protégés par la loi, mais en particulier l'origine ethnique, l'âge, le sexe et le handicap
Federale Overheid Autorité fédérale	Sinds 2018 Depuis 2018	Correspondentietesten, situatietesten en mystery calls Tests de correspondance, tests de situation et appels mystères	Juridisch Juridique	In uitvoering En cours	Alle door de wet beschermde discriminatiegronden Tous les motifs de discrimination protégés par la loi

Discriminatietesten kunnen worden uitgevoerd op geaggregeerd of op individueel niveau.

Geaggregeerde testen worden uitgevoerd op het hoger niveau van een hele sector, markt of Gewest. Hierbij worden veel vacatures getest. Toevallig ongelijke behandeling kan hierbij statistisch worden geminimaliseerd. Geaggregeerde testen zijn dan ook ideaal voor academische of sensibiliserende finaliteiten.

Les tests de discrimination peuvent être effectués à un niveau agrégé ou individuel.

Les tests agrégés sont effectués au niveau supérieur de l'ensemble d'un secteur, d'un marché ou d'une Région. De nombreuses offres d'emploi sont testées, ce qui permet une réduction statistique maximale de l'inégalité de traitement accidentelle. Les tests agrégés sont donc idéaux à des fins académiques ou de sensibilisation.

Individuele testen worden uitgevoerd op het niveau van een individuele werkgever. Een beperking hierbij is dat de meeste werkgevers slechts een beperkt aantal vacatures beschikbaar hebben. Gelet op het kleiner aantal vacatures, kan een toevallig ongelijke behandeling minder worden uitgesloten. Statistische simulaties van de spreker vereisen minimum tien testen per werkgever om statistische significantie te berekenen, wat vaak praktisch onmogelijk is.

Waar statistici pleiten voor meerdere individuele testen, volstaat vanuit juridisch oogpunt één enkele individuele test om een louter vermoeden van discriminatie aan te tonen. Uiteindelijk komt het aan de rechter of inspecteur toe om te besluiten hoe zwaar de bewijslast van het dossier doorweegt.

De spreker pleit voor een combinatie van correspondentietesten en flankerende mystery calls. Een methodologische uitweg bestaat uit trio-testen. Hierbij wordt 1 vacature driemaal getest met 1 controlepersoon zonder discriminatiegrond en 2 testpersonen met discriminatiegronden. Hierbij kan men de testpersoon met discriminatiegrond ook een beter CV geven dan de controlepersoon zonder discriminatiegrond.

Een onderscheid dient verder te worden gemaakt tussen proactieve en reactieve testen. De laatste testen worden enkel uitgevoerd als reactie na een melding en ernstige aanwijzingen van discriminatie. Veel slachtoffers weten evenwel niet dat ze worden gediscrimineerd, of maken er geen melding van bij de autoriteiten of weigeren hun dossier over te maken aan de inspectie. Veel discriminatie komt dan ook niet aan het licht. De doorstroom van die informatie naar de inspectie is ook tijdrovend, waarbij het kan voorkomen dat de vacature wordt ingevuld vooraleer de inspectie kan testen op discriminatie. De spreker meent dat reactieve testen heden onvoldoende werken. Professor Verhaeghe verkiest proactieve testen.

De spreker stelt bij wijze van beleidsaanbeveling voor om de overheid proactieve correspondentietesten uit te laten voeren op zowel individueel als geaggregeerd niveau, aangevuld met mystery calls. Indien de individuele tests aanleiding geven tot een vermoeden van discriminatie bij een bepaalde individuele werkgever, dan dienen aan die werkgever sensibiliseringsmaatregelen te worden opgelegd zoals een gesprek met het gelijkkansencentrum Unia en dient die werkgever later te worden onderworpen aan een tweede individuele (juridische) correspondentietest en mystery calls. Indien die tweede test opnieuw aanleiding geeft tot een vermoeden van discriminatie, dan kan een gerechtelijke procedure worden overwogen.

Professor Verhaeghe geeft aan dat op basis van de ervaring met discriminatietesten op de woningmarkt, kan worden vermoed dat de eerste individuele discriminatietesten en de sensibiliseringsmaatregelen bij een werkgever zullen volstaan om de discriminatie te doen dalen bij de meeste werkgevers op de arbeidsmarkt.

Thans bevat de antidiscriminatiewetgeving negentien discriminatiegronden. Gelet op dat hoge aantal, is het in de

Les tests individuels sont réalisés au niveau d'un employeur individuel. Le fait que la plupart des employeurs ne disposent que d'un nombre limité d'emplois à pourvoir constitue une limite. Vu le nombre réduit d'emplois à pourvoir, une inégalité de traitement accidentelle est toujours possible. Les simulations statistiques de l'orateur nécessitent au moins dix tests par employeur pour calculer la pertinence statistique, ce qui, en pratique, est souvent impossible.

Si les statisticiens préconisent plusieurs tests individuels, d'un point de vue juridique par contre, un seul test individuel suffit à établir une simple présomption de discrimination. Au final, c'est au juge ou à l'inspecteur qu'il revient de décider du poids réel de la charge de la preuve dans le dossier.

L'orateur préconise de combiner tests de correspondance et appels mystères complémentaires. La solution méthodologique est celle du triple test : un emploi à pourvoir est testé trois fois, avec une personne contrôle sans motif de discrimination et deux personnes test présentant des motifs de discrimination. On peut également attribuer aux personnes test présentant des motifs de discrimination un meilleur CV qu'à la personne contrôle sans motifs de discrimination.

Il convient également de faire une distinction entre les tests proactifs et réactifs. Ces derniers ne sont effectués qu'en réponse à un signalement et à des indices sérieux de discrimination. Toutefois, de nombreuses victimes ignorent qu'elles sont victimes d'une discrimination, elles ne le signalent pas aux autorités ou refusent de transmettre leur dossier à l'inspection. Par conséquent, une grande partie de la discrimination passe inaperçue. La transmission de ces informations à l'inspection prend également beaucoup de temps, et il peut arriver que l'emploi à pourvoir ait trouvé preneur avant que l'inspection ne puisse procéder à des tests de discrimination. L'orateur estime que les tests réactifs ne fonctionnent pas suffisamment bien aujourd'hui. Le professeur Verhaeghe privilégie les tests proactifs.

En guise de recommandation politique, l'orateur suggère aux pouvoirs publics d'effectuer des tests de correspondance proactifs tant aux niveaux individuel qu'agrégé, ainsi que des appels mystères complémentaires. Si les tests individuels font apparaître un soupçon de discrimination dans le chef d'un employeur donné, ce dernier doit faire l'objet de mesures de sensibilisation, telles qu'un entretien avec le centre pour l'égalité des chances Unia, avant d'être soumis à un deuxième test de correspondance (juridique) individuel et à des appels mystères. Une procédure judiciaire peut être envisagée si ce deuxième test laisse à nouveau soupçonner une discrimination.

Le professeur Verhaeghe indique qu'eu égard à l'expérience acquise avec les tests de discrimination sur le marché du logement, on peut supposer que les premiers tests de discrimination individuels et les mesures de sensibilisation auprès d'un employeur seront suffisants pour réduire la discrimination chez la plupart des employeurs présents sur le marché du travail.

Actuellement, la législation antidiscrimination prévoit dix-neuf motifs de discrimination. Dans la pratique, ce

praktijk niet werkbaar om alle discriminatiegronden tegelijkertijd te testen. Uit eerder onderzoek blijkt dat discriminatie op basis van bepaalde discriminatiegronden vaker voorkomt en dat bepaalde bevolkingsgroepen ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt. De spreker beveelt aan om te focussen op die discriminatiegronden en die groepen.

## I.2. Uiteenzetting door de heer Stijn Baert, docent arbeidseconomie UGent

Professor Stijn Baert licht het zogenaamd “Vlaams model van discriminatietesten” toe. Bij deze methode wordt in eerste instantie een geaggregeerde test uitgevoerd op het niveau van een gehele sector. Deze nulmeting monitort het discriminerend gedrag op sectorniveau. Zo wordt weergegeven welke sectoren discriminerend gedrag vertonen ten opzichte van andere sectoren. In tweede instantie worden de sectoren waarin discriminerend gedrag werd aangetoond, gedwongen tot zelfregulering. Die sectoren en organisaties dienen dan zelf de nodige actieplannen op te stellen en uit te voeren, teneinde discriminatie terug te dringen. In derde instantie worden nieuwe individuele correspondentietesten uitgevoerd op sectorniveau ter opvolging van de frequentie van discriminerend gedrag. Indien geen verbetering merkbaar is, kunnen sancties worden getroffen.

Het subtiel verschil tussen, enerzijds, het “Vlaams model van discriminatietesten” voorgesteld door professor Baert, en, anderzijds, het model dat werd aanbevolen door professor Verhaeghe, schuilt in de volgorde van de onderzoeken. Waar professor Baert verkiest om eerst geaggregeerde testen uit te voeren op sectorniveau en vervolgens individuele testen, is professor Verhaeghe een voorstander om eerst individueel te testen en vervolgens te aggregeren op sector- of gewestelijk niveau.

Onlangs werd het “Vlaams model van discriminatietesten” toegepast op stedelijk niveau in Gent en Antwerpen. Heden lopen er nog verschillende andere onderzoeken op basis van dit model in verschillende Vlaamse sectoren. Andere methodes dan “correspondentie-testen en mystery calls” worden algemeen verworpen door de experts, omdat andere methodes een groot risico inhouden op vertekende resultaten.

De spreker licht de resultaten toe van de recente onderzoeken op de Gentse en Antwerpse arbeidsmarkten op basis van het “Vlaams model van discriminatietesten”.

In Antwerpen werden 2.880 fictieve sollicitaties gestuurd in paarvorm naar 1.440 vacatures tussen februari 2020 en maart 2021. Er werden sollicitaties verstuurd voor experimenten rond de discriminatiegronden etniciteit, leeftijd, seksuele geaardheid en gender. De onderzoekers opteerden ervoor leeftijdsdiscriminatie te onderzoeken, omdat discriminatie op basis van die grond vaker in de praktijk voorkomt dan algemeen wordt verondersteld. De spreker meent dat leeftijdsdiscriminatie zich even frequent voordoet als etnische discriminatie. Elke werkgever werd getest voor elke grond voor hoogstens één vacature. De 2.880 uitgestuurde vacatures werden verzonden aan vijf

nombre est trop élevé pour pouvoir tester simultanément tous les motifs de discrimination. De précédentes études ont montré que certains motifs de discrimination donnent plus souvent lieu à une discrimination et que certains groupes de population sont sous-représentés sur le marché du travail. L’orateur recommande de se concentrer sur ces motifs de discrimination et sur ces groupes.

## I.2. Exposé de M. Stijn Baert, maître de conférences en économie du travail à l’UGent

Le professeur Stijn Baert explique le « modèle flamand de tests de discrimination ». Dans cette méthode, on effectue d’abord un test agrégé au niveau d’un secteur entier. Cette mesure de référence monitor les comportements discriminatoires au niveau sectoriel. Elle montre quels secteurs présentent un comportement discriminatoire par rapport à d’autres secteurs. Deuxièmement, les secteurs dans lesquels on a constaté un comportement discriminatoire sont contraints à l’autorégulation. Ces secteurs et organisations doivent ensuite élaborer et mettre en œuvre eux-mêmes les plans d’action nécessaires afin de réduire la discrimination. Troisièmement, de nouveaux tests de correspondance individuels sont effectués au niveau sectoriel afin de contrôler la fréquence des comportements discriminatoires. En l’absence d’amélioration, des sanctions peuvent être prises.

La différence subtile entre, d’une part, le « modèle flamand de test de discrimination » proposé par le professeur Baert et, d’autre part, le modèle préconisé par le professeur Verhaeghe, réside dans l’ordre de succession des tests. Alors que le professeur Baert préfère réaliser d’abord des tests agrégés au niveau sectoriel, et ensuite des tests individuels, le professeur Verhaeghe préconise d’effectuer d’abord des tests individuels, et de les agréger ensuite au niveau du secteur ou de la Région.

Récemment, le « modèle flamand de test de discrimination » a été appliqué au niveau des villes de Gand et d’Anvers. Plusieurs autres études reposant sur ce modèle sont encore en cours dans différents secteurs flamands. Les experts rejettent en général les méthodes autres que les tests de correspondance et les appels mystères car elles comportent un risque élevé de résultats biaisés.

L’orateur explique les résultats des récentes enquêtes menées sur les marchés du travail de Gand et d’Anvers au moyen du « modèle flamand de tests de discrimination ».

À Anvers, 2.880 candidatures fictives ont été envoyées par paires en réponse à 1.440 offres d’emploi entre février 2020 et mars 2021. Ces candidatures ont été envoyées dans le cadre de tests portant sur les motifs de discrimination suivants : l’origine ethnique, l’âge, l’orientation sexuelle et le sexe. Les chercheurs ont choisi d’étudier la discrimination fondée sur l’âge parce que dans la pratique, celle-ci est plus courante qu’on ne le pense généralement. L’orateur estime que la discrimination fondée sur l’âge est aussi fréquente que la discrimination ethnique. Pour chaque motif de discrimination, chacun des employeurs a au maximum été testé pour une offre d’emploi. Les 2.880 candidatures ont été

focussectoren (Industrie, Bouwnijverheid, Groot-en detailhandel, Vervoer en opslag en Administratieve en ondersteunende diensten) en een restgroep van sectoren.

De studie in Antwerpen stelde, wat betreft discriminatie op grond van etniciteit, een significant verschil vast qua aantal positieve reacties op basis van naam. De kandidaten met een uitheems klinkende naam kregen 16,6% minder vaak een positieve reactie op hun sollicitatie. Er werd tevens een significant verschil vastgesteld qua kans om meteen te worden uitgenodigd voor een gesprek. Na uitzuivering van toevallige ongelijke behandeling, werd gemeten dat kandidaten met een niet-Vlaamse naam in 15,2% van de vacatures waarbij minstens één kandidaat positieve reactie kreeg, werden gediscrimineerd. Opvallend is dat er statistisch significante discriminatie werd gemeten bij paren met Marokkaanse of Slowaakse naam, maar niet bij Turkse noch Ghanese namen.

Deze studie in Antwerpen vond geen bewijs voor een ongelijke behandeling van heteroseksuelen, homoseksuelen en lesbiennes. Er werd wel statistisch significante evidentie gevonden voor leeftijdsdiscriminatie. Het aantal positieve reacties voor wie zes tot twaalf jaar ouder is, is een tiende lager dan een jongere tegenhanger. Het aantal uitnodigingen is zelfs een vijfde lager. Deze studie geeft voorts aan dat er geen enkele evidentie is voor genderdiscriminatie bij sollicitaties. Wellicht komt genderdiscriminatie vaker voor bij latere promoties binnen een organisatie.

Tijdens de Antwerpse studie werd statistisch significante leeftijdsdiscriminatie aangetroffen in de sectoren groot- en detailhandel en vervoer en opslag. Verder werd statistisch significante etnische discriminatie aangetoond in de administratieve en ondersteunende dienstensector. In de bouwnijverheid werd geen indicatie gevonden van ongelijke behandeling.

Binnen het kader van de studie in Gent werden 1.920 fictieve sollicitaties gestuurd in paarvorm naar 960 vacatures tussen december 2020 en mei 2021. Er werden sollicitaties verstuurd voor experimenten rond de discriminatiegronden etniciteit, leeftijd, transgender identiteit, gender en gezondheid en functiebeperking. Elke werkgever werd voor elke grond getest voor hoogstens één vacature. De 1.920 uitgestuurde vacatures waren gelijkmatig verspreid over vijf focussectoren (industrie, groot- en detailhandel, administratieve en ondersteunende diensten, uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling en menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening) en een restgroep van sectoren.

De studie in Gent stelde, wat betreft discriminatie op basis van etniciteit, vast dat de kandidaten met een uitheems klinkende naam 16% minder werden uitgenodigd voor een gesprek. Personen van Turkse origine werden duidelijk gediscrimineerd. Een positieve bevinding is dat de gemeten

envooyées à cinq secteurs cibles (industrie, construction, commerce de gros et de détail, transports et entreposage, et services administratifs et de soutien) et à un groupe résiduel de secteurs.

En ce qui concerne la discrimination fondée sur l'origine ethnique, l'étude d'Anvers a révélé une différence significative dans le nombre de réactions positives sur la base du nom. Les candidats ayant un nom à consonance étrangère ont reçu 16,6 % moins souvent une réaction positive à leur candidature. On a également constaté une différence significative dans la probabilité d'être immédiatement invité à un entretien. Après élimination des inégalités de traitement accidentelles, on a mesuré que les candidats ayant un patronyme non flamand ont été discriminés dans 15,2 % des emplois à pourvoir pour lesquels au moins un candidat a reçu une réponse positive. Fait remarquable : on a mesuré une discrimination statistiquement significative parmi les paires au nom marocain ou slovaque, mais pas parmi les noms turcs ou ghanéens.

Cette étude menée à Anvers n'a trouvé aucune preuve d'une inégalité de traitement entre hétérosexuels, homosexuels et lesbiennes. Par contre, des preuves statistiquement significatives ont été établies pour la discrimination fondée sur l'âge. Le nombre de réactions positives obtenues par les candidats plus âgés de six à douze ans est inférieur d'un dixième à celui de leurs homologues plus jeunes. Le nombre d'invitations est même inférieur d'un cinquième. Cette étude indique également qu'il n'y a aucune preuve de discrimination de genre dans le cadre des candidatures. La discrimination fondée sur le genre est peut-être plus fréquente lors des promotions ultérieures au sein d'une organisation.

Lors de l'étude d'Anvers, une discrimination fondée sur l'âge statistiquement significative a été constatée dans les secteurs du commerce de gros et de détail, et des transports et entreposage. En outre, une discrimination ethnique statistiquement significative a été constatée dans le secteur des services administratifs et de soutien. Aucun indice d'inégalité de traitement n'a été trouvé dans le secteur de la construction.

Dans le cadre de l'étude menée à Gand, 1.920 candidatures fictives ont été envoyées par paires en réponse à 960 offres d'emploi publiées entre décembre 2020 et mai 2021. Des candidatures ont été envoyées en guise de test portant sur les motifs de discrimination suivants : origine ethnique, âge, identité transgenre, genre, et santé et handicap. Pour chaque motif de discrimination, chacun des employeurs a au maximum été testé pour une offre d'emploi. Les 1.920 candidatures envoyées se répartissaient équitablement entre cinq secteurs cibles (industrie, commerce de gros et de détail, services administratifs et de soutien, agences de travail temporaire et de placement, et santé humaine et action sociale) et un groupe résiduel de secteurs.

En ce qui concerne la discrimination fondée sur l'origine ethnique, l'étude menée à Gand a révélé que les candidats ayant un nom à consonance étrangère avaient 16 % de chance en moins d'être invités à un entretien. Les personnes d'origine turque faisaient clairement l'objet d'une discrimination. Le

discriminatie lager ligt dan de discriminatie die vijf jaar eerder werd vastgesteld op de Gentse arbeidsmarkt.

Voorts werd vastgesteld dat het aantal uitnodigingen 42% lager is voor dove kandidaten. Evenwel mag dit verschil in behandeling niet automatisch worden gelijkgesteld met discriminatie. Het is immers moeilijk om de discriminatiegrond “gezondheidsbeperking” te testen, omdat het niet evident is om een vacature te vinden die een dove persoon even goed kan uitvoeren als een persoon zonder beperking. Ten opzichte van kandidaten met een kankerervaring werd geen enkele indicatie van discriminatie gevonden.

Voor transgender kandidaten ligt het aantal uitnodigingen 29% lager dan voor gelijkaardige cisgender kandidaten. Deze bevinding staat in schril contrast met eerder studiewerk dat aangeeft dat op basis van de enigszins gerelateerde gronden seksuele geaardheid en geslacht amper of geen discriminatie wordt gevonden.

Deze studie in Gent vond geen evidentie voor genderdiscriminatie. Er werd wel statistisch significante evidentie gevonden voor leeftijdsdiscriminatie. Het aantal uitnodigingen voor wie zes tot twaalf jaar ouder is, is een kwart lager dan een jongere tegenhanger.

Er werd discriminatie gemeten in de focussectoren groot-en detailhandel en menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening. In beide sectoren valt het aantal uitnodigingen terug met meer dan een derde voor kandidaten met een discriminatiegrond. Enigszins verrassend is dat discriminatie werd aangetroffen bij de non-profitorganisaties. Binnen de industrie en de arbeidsbemiddelingssector werden slechts zwaksignificante evidentie gevonden voor discriminatie. In de administratieve sector en de restgroep werden geen indicatie van discriminatie gevonden.

## II. Gedachtewisseling

Mevrouw Farida Tahar herinnert aan de ondoeltreffendheid van de tests zoals die op grond van de ordonnantie van 16 november 2017 zijn ingesteld en begrijpt uit de uiteenzettingen dat beide sprekers er voorstander van zijn om die tests te verbeteren. Ook al hebben ze gelijke competenties lopen mensen van niet-Europese origine inderdaad nog steeds drie tot vier keer meer risico om op de arbeidsmarkt gediscrimineerd te worden. In dit verband dringt zij aan op de noodzaak om ook in situ tests uit te voeren, waardoor bepaalde hinderpalen, zoals de taal, uit de weg zouden kunnen worden geruimd.

Vervolgens vraagt de volksvertegenwoordiger aan de heer Pieter-Paul Verhaeghe in het bijzonder hoe statistische toevalligheden bij het verzamelen van bewijsmateriaal vermeden kunnen worden.

bon côté de la chose, c'est que le niveau de discrimination mesuré est inférieur à celui observé cinq ans plus tôt sur le marché du travail gantois.

Il a également été constaté que le nombre d'invitations à un entretien est inférieur de 42 % pour les candidats sourds. Toutefois, il ne faut pas assimiler automatiquement cette différence de traitement à de la discrimination. En effet, il est difficile de tester le motif de discrimination « handicap », car il n'est pas évident de trouver un emploi vacant qu'une personne sourde peut occuper aussi bien qu'une personne sans handicap. Aucun indice de discrimination n'a été trouvé à l'égard de candidats ayant souffert d'un cancer.

Pour les candidats transgenres, le nombre d'invitations à un entretien est inférieur de 29 % à celui des candidats cisgenres similaires. Ce résultat contraste fortement avec celui d'études antérieures, qui indiquent qu'on ne constate pas, ou peu, de discrimination sur la base des motifs quelque peu liés que sont l'orientation sexuelle et le sexe.

Cette étude menée à Gand n'a trouvé aucune preuve de discrimination fondée sur le genre. Toutefois, des preuves statistiquement significatives ont été trouvées pour la discrimination fondée sur l'âge. Le nombre d'invitations à un entretien des candidats plus âgés de six à douze ans est inférieur d'un quart à celui de leurs homologues plus jeunes.

La discrimination a été mesurée dans les secteurs cibles « commerce de gros et de détail » et « santé humaine et action sociale ». Dans ces deux secteurs, le nombre d'invitations à un entretien diminue de plus d'un tiers pour les candidats présentant un motif de discrimination. Il a été assez surprenant de constater de la discrimination dans les organisations non marchandes. Dans l'industrie et le secteur des agences de placement, seules des preuves faiblement significatives de discrimination ont été trouvées. Dans le secteur administratif et le groupe résiduel, aucun indice de discrimination n'a été trouvé.

## II. Échange de vues

Mme Farida Tahar, rappelant l'inefficacité des tests tels que mis sur pied sur la base de l'ordonnance du 16 novembre 2017, comprend des exposés que les deux intervenants sont favorables à leur amélioration. À compétences égales, les personnes d'origine extra-européenne continuent effectivement à encourir trois à quatre fois plus de risques de discrimination sur le marché de l'emploi. À ce propos, elle insiste sur la nécessité de procéder aussi à des tests *in situ*, qui permettent de lever certains obstacles comme celui de la langue.

La députée demande ensuite, à M. Pieter-Paul Verhaeghe en particulier, comment éviter les coïncidences statistiques dans la collecte des preuves.



Zij stelt zich ook vragen over de doeltreffendheid van anonieme cv's, die bakken kritiek krijgen.

Zou het niet beter zijn om de middelen van de inspectiediensten te verhogen, zowel op het vlak van de aanwerving van medewerkers als op het vlak van hun opleiding?

Zouden de mystery calls trouwens niet beter opgenomen worden? Een rechtsgeldige geluidsopname, in plaats van een gewoon proces-verbaal, zou het in ieder geval mogelijk maken zich bewust te worden van deze praktijk.

De spreekster noemt ook een studie in opdracht van minister Bernard Clerfayt, die het nut aantoont van proactieve tests en van het zich baseren op sociaaleconomische monitoring, en met name bestaande databanken, om de discriminaties al te kunnen beoordelen.

Tot slot vraagt zij de heer Stijn Baert om opheldering over de moeilijkheden die worden genoemd bij het toetsen van discriminatie op grond van een handicap.

De heer Sevket Temiz verwijst naar de studie van de Nationale Bank over de economische gevolgen van de immigratie in België (2020) en herinnert eraan dat België een van de slechtste leerlingen is van de Europese Unie wat betreft de integratie van immigranten op de arbeidsmarkt en vraagt zich af waarom de steden Gent en Antwerpen een andere tendens vertonen dan de rest van het land als het gaat om de integratie van mensen van Turkse en Marokkaanse afkomst.

De volksvertegenwoordiger vraagt zich ook af met welke middelen de oververtegenwoordiging van de immigrantenbevolking onder de werklozen op duurzame wijze kan worden bestreden. Zijn er, op korte termijn, instrumenten die een aanvulling vormen op proactieve tests? Zijn deze tests geschikt om discriminatie te bestrijden en kunnen zij gebruikt worden als juridische instrumenten om de klachten voor de rechter te brengen?

Tot slot, kunnen de economische gevolgen van discriminatie op de arbeidsmarkt gekwantificeerd worden?

De heer Petya Obolensky betreurt het dat de goedkeuring van de ordonnantie van 16 november 2017 niet daadwerkelijk effect heeft gesorteerd en betreurt namens zijn fractie het gebrek aan bereidheid van de regering om discriminaties te bestrijden, ondanks het feit dat ze zo vaak voorkomen in het Brussels Gewest.

De volksvertegenwoordiger vraagt zich af wat de mogelijke meetbare macro-effecten van de tests in de strijd tegen discriminatie zijn. Kunnen de sprekers meer bepaald uiteenzetten in hoeverre de in Gent uitgevoerde tests met betrekking tot de toegang tot huisvesting doeltreffend zijn?

Wat zijn de minimumvereisten voor doeltreffende tests? Hoeveel tests moeten worden uitgevoerd om doeltreffend te zijn?

Elle s'interroge également sur l'efficacité des CV anonymes, qui font l'objet de nombreuses critiques.

Ne faudrait-il pas par ailleurs augmenter les moyens des services d'inspection, tant pour engager des agents que pour les former ?

Quant aux appels mystères, ne devraient-ils pas être enregistrés ? Un enregistrement audio juridiquement balisé, plus qu'un simple procès-verbal, permettrait en tout cas de se rendre compte de la pratique.

L'intervenante fait en outre part d'une étude commanditée par le ministre Bernard Clerfayt et qui démontre toute l'utilité de procéder à des tests proactifs et de se baser sur les monitorages socioéconomiques, et notamment les bases de données existantes, pour pouvoir déjà évaluer les discriminations.

Elle demande enfin à M. Stijn Baert des éclaircissements quant aux difficultés évoquées à tester les discriminations faites sur la base du handicap.

M. Sevket Temiz, se référant à l'étude de la Banque nationale sur l'impact économique de l'immigration en Belgique (2020), rappelle que la Belgique est l'un des plus mauvais élèves de l'Union européenne sur le plan de l'intégration des immigrés sur le marché du travail et se demande pourquoi les villes de Gand et d'Anvers observent des tendances différentes du reste du pays quant à l'intégration des populations d'origine turque et marocaine.

Le député s'interroge également sur les outils permettant de lutter durablement contre la surreprésentation de la population immigrée parmi les personnes sans emploi. Existe-t-il, à court terme, des outils complémentaires aux tests proactifs ? Ces tests sont-ils à même de lutter contre les discriminations et peuvent-ils servir d'outils juridiques pour porter plainte devant les tribunaux ?

Enfin, l'impact économique des discriminations sur le marché de l'emploi peut-il être chiffré ?

M. Petya Obolensky regrette que l'adoption de l'ordonnance du 16 novembre 2017 n'ait pas été suivie d'effet réel et déplore, au nom de son groupe, le manque de volonté du gouvernement de lutter contre les discriminations pourtant si nombreuses en Région bruxelloise.

Le député s'interroge sur les éventuels effets macros mesurables des tests dans la lutte contre les discriminations. Les orateurs peuvent-ils en particulier expliciter dans quelle mesure les tests menés à Gand en matière d'accès au logement sont efficaces ?

Quelles sont les conditions minimales à respecter pour que les tests soient efficaces ? Combien de tests doivent-ils être réalisés pour tendre à l'efficacité ?

Wie moet verantwoordelijk zijn voor de tests: de regering en de inspectiediensten, de sector, de bedrijven, enz.?

De spreker vraagt zich ook af wat de redenen zijn voor het contrast, in Vlaanderen, tussen de sterke steun van het publiek voor de tests en het systematisch minimaliseren van de discriminatiekwestie door de Vlaamse regering.

Hoe kan het instrument anders gepopulariseerd worden? Wat zijn de bevoegdheden van de Brusselse minister van Werkgelegenheid op dit gebied?

Tot slot is de spreker verbaasd dat er voortdurend juridische argumenten, zoals "uitlokking", worden gebruikt om het gebruik van een dergelijk instrument te verhinderen, terwijl het op andere gebieden wel wordt gebruikt.

De heer David Leisterh vreest dat nog talrijke hinderpalen de vooruitgang van het Gewest op dit gebied belemmeren en vraagt zich af of de sprekers van vandaag ideeën hebben om deze uit de weg te ruimen.

De volksvertegenwoordiger vraagt zich ook af of er elders in de wereld andere instrumenten gebruikt worden die als model zouden kunnen dienen.

Vervolgens stelt hij de kwestie aan de orde van bedrijven die niet langer aanwerven via een personeelsadvertentie, maar via andere wegen, en waardoor het moeilijker zou zijn vast te stellen aan welke discriminatie ze zich schuldig maken.

Voorts vraagt de spreker hoe de autoriteiten meer bekendheid kunnen geven aan de voordelen van het niet discrimineren op de arbeidsmarkt. Wat zijn de ideale maatregelen ten aanzien van bedrijven die, indien zij beter geïnformeerd waren, niet meer zouden discrimineren?

Mevrouw Hilde Sabbe ervaart enige moedeloosheid wanneer zij vaststelt dat er na tientallen jaren nog steeds een dergelijke mate van discriminatie aanwezig is op de arbeidsmarkt. Zij vraagt naar de ideale manier om discriminatie op de arbeidsmarkt resultaatgericht aan te pakken. Verder vraagt zij de experts hoe de sensibilisering van de werkgevers concreet verloopt. Komen de werkgevers tot inzicht na preventie?

De heer Michaël Vossaert legt uit dat de regering zich in het bijzonder richt op het verbeteren van de huidige situatie.

De volksvertegenwoordiger is ook van mening dat de strijd tegen discriminaties het vertrouwensherstel tussen werkgevers en werkzoekenden vereist, en dat daarom op beide niveaus moet worden ingezet. In dit perspectief vraagt hij zich af welke maatregelen er op het gebied van de opleiding genomen zouden kunnen worden.

\*  
\* \*

De qui la responsabilité des tests devrait-elle relever : gouvernement et services d'inspection, secteur, entreprises... ?

L'intervenant s'interroge encore sur les raisons du contraste, en Flandre, entre le fort soutien de la population en faveur des tests et la minimisation systématique de la question des discriminations dans le chef du gouvernement flamand ?

Comment par ailleurs populariser l'outil ? Quelles sont les compétences du ministre bruxellois de l'Emploi en la matière ?

Enfin, l'orateur s'étonne que des arguments juridiques, tels que celui de la « provocation », soient sans cesse évoqués pour éviter l'usage d'un tel outil pourtant utilisé dans d'autres domaines.

M. David Leisterh craint que de nombreux obstacles empêchent encore la Région d'avancer sur le sujet et se demande si les intervenants de ce jour disposent de pistes permettant de les lever.

Le député s'interroge également sur l'existence d'autres outils qui seraient utilisés ailleurs dans le monde et dont on pourrait s'inspirer.

Il soulève ensuite la problématique d'entreprises qui recrutent, non plus via une offre d'emploi, mais par une voie détournée et dont il serait plus difficile d'établir les discriminations dont elles se rendraient coupables.

L'orateur demande ensuite comment les autorités pourraient davantage sensibiliser le monde de l'emploi à l'avantage de ne pas discriminer. Quelles sont les mesures idéales à prendre vis-à-vis d'entreprises qui, si elles étaient correctement informées, ne se livreraient plus à des discriminations ?

Mme Hilde Sabbe ressent un certain abattement à constater qu'après des décennies, il y a encore tant de discriminations sur le marché du travail. Elle demande quel est le moyen idéal pour s'attaquer efficacement à la discrimination sur le marché du travail. Elle demande également aux experts comment la sensibilisation des employeurs se passe concrètement. Les employeurs prennent-ils conscience des choses au terme de la prévention ?

M. Michaël Vossaert explique que le gouvernement travaille particulièrement à l'amélioration de la situation actuelle.

Le député estime par ailleurs que la lutte contre les discriminations nécessite la restauration de la confiance entre les employeurs et les demandeurs d'emploi et implique donc de travailler à ces deux niveaux. Dans cette perspective, il s'interroge sur les mesures qui pourraient être prises dans le domaine de la formation.

\*  
\* \*

Professor Stijn Baert treedt de volksvertegenwoordigers bij die wijzen op de nadelen van reactieve testen. Dergelijke testen worden enkel uitgevoerd als reactie na een vermoeden of melding van discriminatie. Hij adviseert in een eerste fase proactieve testen op geaggregeerd sectorniveau, en in tweede fase actie op het individuele niveau.

De spreker stelt het “Vlaams model van discriminatietesten” voor als oplossing ter bestrijding van discriminatie op de arbeidsmarkt. Het proactief Vlaams model past volgens de spreker binnen de gewestbevoegdheid inzake gelijke kansen, en kan worden toegepast in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. De spreker nodigt de volksvertegenwoordigers uit om zich te laten inspireren door het Vlaams model.

Verder verwijst de spreker naar academisch onderzoek waaruit blijkt dat anonieme CV's geen al te doeltreffend instrument zijn. Wanneer een anonieme CV wordt verstuurd naar een werkgever, kan de kandidaat weliswaar worden uitgenodigd op een eerste gesprek, maar kan die kandidaat na dat gesprek worden gediscrimineerd wanneer die werkgever zich bewust wordt tijdens het eerste gesprek van de discriminatiegrond.

Professor Baert beschouwt het gebruik van databases en fysieke testen als minder goede discriminatietesten. Het is moeilijk om discriminatie objectief vast te stellen aan de hand van fysieke testen, omdat gelijkaardige personen heel anders kunnen worden beoordeeld tijdens het gesprek door een werkgever (bijvoorbeeld qua motivatie, extravertie of talentkennis). Professor Verhaeghe voegt hieraan toe dat het niet evident is om voldoende acteurs te vinden voor alle discriminatiegronden.

Professor Baert verzet zich niet tegen correspondentietesten voor de discriminatiegrond “handicap”, maar wijst op de moeilijkheden bij dergelijke testen. De vergelijkbaarheid van gehandicapten is zeer moeilijk te simuleren in een test. Er is een objectief meetbaar productiviteitsverschil denkbaar voor personen met een handicap ten opzichte van personen zonder handicap. Een gehandicapt persoon is objectief gezien minder productief in bepaalde functies. Het gegeven dat een gehandicapte kandidaat anders wordt behandeld dan een kandidaat zonder beperking, is weliswaar een ongelijke behandeling, maar die ongelijke behandeling is niet noodzakelijk een ongerechtvaardigde discriminatie. Dergelijke testen dienen zeer zorgvuldig te worden geanalyseerd.

De spreker bevestigt dat de tewerkstellingsproblemen van personen met migratieachtergrond werden vastgesteld in een recente studie van de Nationale Bank van België. De relatieve demografie van die groep is een opportuniteit, terwijl zij nog worden gediscrimineerd. Een recente studie van de Universiteit Gent toont aan dat personen met migratieachtergrond zijn oververtegenwoordigd in werkloosheid en inactiviteit, nu 44% van de 25- tot 64-jarigen met een migratieachtergrond inactief zijn.

Le professeur Stijn Baert se rallie aux députés qui soulignent les inconvénients des tests réactifs. De tels tests ne sont effectués qu'en réaction à un soupçon ou un signalement de discrimination. Il recommande d'effectuer d'abord des tests proactifs au niveau sectoriel agrégé, et d'entreprendre dans un second temps une action au niveau individuel.

L'orateur propose d'adopter le « modèle flamand de tests de discrimination » pour lutter contre la discrimination sur le marché du travail. Selon lui, le modèle flamand proactif s'inscrit dans le cadre de la compétence régionale en matière d'égalité des chances et peut être appliqué en Région de Bruxelles-Capitale. L'orateur invite les députés à s'inspirer du modèle flamand.

En outre, l'orateur se réfère à des travaux de recherche universitaire dont il ressort que le CV anonyme n'est pas un outil très efficace. Lorsqu'un CV anonyme est envoyé à un employeur, le candidat peut certes être invité à un premier entretien, mais après cet entretien, il peut être l'objet d'une discrimination si l'employeur prend conscience des motifs de discrimination au cours de ce premier entretien.

Le professeur Baert considère que l'utilisation de bases de données et de tests physiques constituent des tests de discrimination de moindre qualité. Il est difficile de constater objectivement une discrimination sur la base de tests physiques, car lors de l'entretien, un employeur peut évaluer fort différemment des personnes similaires (par exemple en ce qui concerne leur motivation, leur caractère plus ou moins extroverti ou leur connaissance des langues). Le professeur Verhaeghe ajoute qu'il n'est pas évident de trouver suffisamment d'acteurs pour tous les motifs de discrimination.

Le professeur Baert ne s'oppose pas aux tests de correspondance pour le motif de discrimination « handicap », mais il souligne les difficultés lors de ces tests. La comparabilité des personnes en situation de handicap est très difficile à simuler dans le cadre d'un test. Il y a une différence de productivité objectivement mesurable entre les personnes en situation de handicap et les personnes sans handicap. Une personne en situation de handicap est objectivement moins productive dans certaines fonctions. Si le traitement différencié d'un candidat en situation de handicap constitue certes une inégalité de traitement par rapport à un candidat sans handicap, cette inégalité de traitement ne constitue pas nécessairement une discrimination injustifiée. De tels tests doivent être analysés très soigneusement.

L'orateur confirme que les problèmes d'emploi des personnes issues de l'immigration ont été constatés dans une étude récente de la Banque nationale de Belgique. La démographie relative de ce groupe est une opportunité, alors qu'il est toujours en butte à des discriminations. Une étude récente de l'université de Gand montre que les personnes issues de l'immigration sont surreprésentées parmi les chômeurs et les inactifs, 44 % des 25-64 ans issus de l'immigration étant actuellement inactifs.

Amerikaans onderzoek heeft aangetoond dat discriminerende bedrijven op lange termijn meer kans maken op een faillissement dan bedrijven die niet discrimineren. Dit lijkt conform de economische theorie te zijn, nu dergelijke bedrijven niet de beste kandidaat voor een positie aanwerven op basis van discriminatoire overwegingen. Vandaag zijn er nog geen dergelijke cijfers beschikbaar voor België.

Beide professoren zijn het eens dat de overheden een belangrijke rol kunnen hebben bij de uitvoering van de situatietesten. Er dient een scheiding te zijn tussen wie moet testen en wie getest wordt. Idealiter testen de bedrijven zichzelf niet, maar worden zij getest door externe, onafhankelijke en adequaat daartoe uitgeruste instellingen.

Wat betreft de discrepantie tussen de populariteit van discriminatietesten bij de bevolking en de terughoudendheid van de Vlaamse regering om die testen uit te voeren, wijst professor Baert op het verschil tussen de huurmarkt (waar dergelijke testen veel populariteit genieten) en de arbeidsmarkt. Vlaams minister Diependaele kant zich tegen praktijktesten op de huurmarkt, terwijl zulke testen wel lopen op de arbeidsmarkt op vraag van de Vlaamse minister van Werk Crevits. Er lijkt weinig sprake te zijn van afname van interesse over dit thema bij de beleidsverantwoordelijken.

Professor Pieter-Paul Verhaeghe wijst op het belang om individueel proactief te testen, ook al verkliest de Vlaamse Regering geaggregeerde tests op sectorniveau en zelfregulering. Bepaalde sectoren nemen bovendien niet deel aan de Vlaamse correspondentietesten. Verder kan het voorkomen dat een individuele werkgever die ernstig discrimineert maar actief is binnen een niet-discriminerende sector, niet opvalt op het geaggregeerd sectoraal niveau. Anderzijds een individuele werkgever die zelf zeer divers aanwerft en allerminst discrimineert, doch actief is binnen een sector die wel ernstig discrimineert, opvolgingsmaatregelen worden opgelegd op sectoraal niveau. De spreker pleit daarom voor individuele testen en maatregelen, omdat ze effectiever zijn. Een bedrijf dat de individuele boodschap krijgt dat er wordt gediscrimineerd in dat bedrijf, zal sneller geneigd zijn om te ageren dan een bedrijf dat de boodschap ontvangt dat er wordt gediscrimineerd in de sector waarin dat bedrijf actief is. Ten slotte zijn er in Brussel, net als in Vlaanderen, heel veel kleine sectoren. Deze kleinere sectoren zijn moeilijker meetbaar met sectorale testen, maar wel met proactieve testen op gewestelijk niveau.

In antwoord op de vraag van mevrouw Sabbe geeft de spreker enkele concrete voorbeelden van sensibilisering, zoals individuele gesprekken met de bedrijven, opleidingen over de objectivering van een selectieprocedures, tools voor de objectivering van de aanwervingsprocedures, trainingen voor de controles op impliciete vooroordelen in een vacature, en opleidingen die aanleren hoe dient te worden omgegaan met discriminerende vragen van klanten. Er bestaat een instrument in de praktijk dat een discriminerende vraag kan ombuigen naar een legitieme vraag.

De spreker beantwoordt de vraag van mevrouw Tahar door aan te geven dat het ideale overgangsmoment van

Des études américaines ont montré qu'à long terme, les entreprises qui pratiquent des discriminations sont plus susceptibles de faire faillite que les autres. Cela semble être conforme à la théorie économique, dès lors que ces entreprises ne recrutent pas le meilleur candidat pour un poste mais se basent sur des considérations discriminatoires. À l'heure actuelle, aucun chiffre de ce type n'est encore disponible pour la Belgique.

Les deux professeurs s'accordent à dire que les pouvoirs publics ont un rôle important à jouer dans la réalisation de tests de situation. Il faut une séparation entre testeur et testé. Idéalement, les entreprises ne doivent pas se tester elles-mêmes, mais être testées par des instances externes, indépendantes et adéquatement équipées.

Quant à l'écart entre la popularité des tests de discrimination au sein de la population et la réticence du gouvernement flamand à les réaliser, le professeur Baert souligne la différence entre le marché de la location (où ces tests sont très populaires) et le marché du travail. Le ministre flamand Diependaele s'oppose aux tests de situation sur le marché de la location, alors que de tels tests ont bien lieu sur le marché du travail, à la demande de la ministre flamande de l'Emploi Mme Crevits. Il semble y avoir peu de signes d'une baisse d'intérêt pour ce sujet parmi les responsables politiques.

Le professeur Pieter-Paul Verhaeghe souligne l'importance des tests individuels proactifs, même si le gouvernement flamand préfère les tests agrégés au niveau sectoriel et l'autorégulation. Certains secteurs ne participent par ailleurs pas aux tests de correspondance flamands. En outre, il peut arriver qu'un employeur individuel qui se livre à une discrimination grave en étant actif dans un secteur non discriminatoire ne ressorte pas au niveau sectoriel agrégé. Par ailleurs, un employeur individuel qui pratique lui-même un recrutement très diversifié sans aucune discrimination, mais qui est actif dans un secteur où la discrimination est forte, peut se voir imposer des mesures de suivi au niveau sectoriel. C'est pourquoi l'orateur préconise les mesures et tests individuels parce qu'ils sont plus efficaces. Une entreprise qui s'entend dire qu'on discrimine en son sein sera plus encline à agir qu'une entreprise à qui on dit que son secteur d'activité se livre à des discriminations. Enfin, il existe à Bruxelles de nombreux petits secteurs, comme en Flandre. Ces petits secteurs sont plus difficiles à évaluer au moyen de tests sectoriels, mais pas avec des tests proactifs au niveau régional.

En réponse à la question de Mme Sabbe, l'orateur donne quelques exemples concrets de sensibilisation, tels que des entretiens individuels avec les entreprises, des formations sur l'objectivation des procédures de sélection, des outils pour l'objectivation des procédures de recrutement, des formations sur le contrôle des préjugés implicites dans une offre d'emploi, et des formations sur la façon de gérer les demandes discriminatoires des clients. Dans la pratique, il existe un outil qui permet de transformer une demande discriminatoire en une demande légitime.

En réponse à la question de Mme Tahar, l'orateur indique que d'un point de vue méthodologique et statistique, le

sensibilisering naar juridische opvolging zich bevindt bij minimum tien tests vanuit methodologisch en statistisch standpunt. Dat is evenwel een politieke keuze. De wetgever dient te beoordelen hoeveel voordeel van de twijfel men wenst te gunnen aan de werkgevers. De vraag is hoeveel zekerheid de wetgever wenst te verwerven vooraleer dient te worden overgegaan naar juridische opvolging en sancties. De spreker is van oordeel dat één enkele individuele duo- of trio-test volstaat bij een werkgever om over te gaan tot een sensibiliseringsmaatregel. Wat de volgende – juridische – opvolgingsfase betreft, lijkt de combinatie van een mystery call met een trio-test het minimum te zijn.

Professor Verhaeghe verwijst in verband met de praktische bezwaren tegen anonieme CV's naar de wetenschappelijke studies van Krause (2012) en Neumark (2018). Zo is het bijvoorbeeld erg moeilijk om de discriminatiegrond leeftijd te anonimiseren. De spreker bevestigt dat mystery calls zijn toegelaten op de woningmarkt en verwijst naar de experts van het centrum voor gelijke kansen UNIA.

In antwoord op de vraag van de heer Temiz inzake de duurzame verandering die praktijktesten creëren, geeft de spreker aan dat de wetenschappelijke evidentie van praktijktesten nog heel beperkt is voor de arbeidsmarkt, omdat er vandaag nog te weinig tests zijn uitgevoerd op die markt en er nog geen evaluatie is gebeurd. Evenwel is reeds een pertinente daling van discriminatie gezien op de woningmarkt in Gent en Antwerpen.

Andere veranderingen die mogelijk zijn, betreffen vooreerst de opleiding van de werknemers. De spreker raadt werkgevers aan om hun werknemers te laten opleiden en ervaring te laten opdoen. Wetenschappelijk onderzoek toont voorts aan dat objectivering van selectieprocedures werkt en positief wordt onthaald door werkgevers. Ten tweede kan de monitoring van diversiteit binnen een bedrijf leiden tot bewustwording over discriminatie. Ten derde kunnen de voordelen van niet-discriminatie en de financiële risico's van discriminerende bedrijven worden benadrukt. Diversiteitstrainingen hangen af van hun concrete inhoud. Professor Verhaeghe meent dat quota's een afzonderlijke hoorzitting vergen, gelet op hun vele voordelen, maar ook hun talrijke nadelen en de vereiste nuances.

De heer Petya Obolensky kan niet anders dan vaststellen dat de op sectoraal niveau georganiseerde tests niet werken. De financiële belangen van de sectoren zijn vaak belangrijker dan andere waarden. De hamvraag is wie de tests organiseert.

De volksvertegenwoordiger wil de sprekers nog geruuststellen. De volksvertegenwoordigers zullen druk uitoefenen om te vorderen in dit dossier.

Mevrouw Farida Tahar vraagt of het Vlaamse model naar het Brussels Gewest kan worden overgezet. Voorts wijst ze op de grenzen van de zelfreguleringsmethode van de ondernemingen.

moment idéal pour passer de la sensibilisation aux poursuites judiciaires se situe à dix tests au moins. C'est toutefois un choix politique. Le législateur doit évaluer le bénéfice du doute qu'il souhaite accorder aux employeurs. La question est de savoir quel degré de certitude le législateur souhaite obtenir avant de procéder aux poursuites judiciaires et aux sanctions. L'orateur estime qu'un seul test individuel en duo ou en trio suffit pour prendre une mesure de sensibilisation à l'égard d'un employeur. Quant à la phase de suivi – juridique – ultérieure, la combinaison d'un appel mystère et d'un test en trio semble être un minimum.

En ce qui concerne les objections pratiques aux CV anonymes, le professeur Verhaeghe se réfère aux études scientifiques de Krause (2012) et de Neumark (2018). Ainsi, il est très difficile d'anonymiser le motif de discrimination « âge ». L'orateur confirme que les appels mystères sont autorisés sur le marché du logement et renvoie aux experts du centre pour l'égalité des chances Unia.

En réponse à la question de M. Temiz sur le changement durable qu'entraînent les tests de situation, l'orateur indique que les preuves scientifiques issues des tests de situation sont encore très limitées pour le marché du travail parce qu'à ce jour, on a encore effectué trop peu de tests sur ce marché et on n'a réalisé aucune évaluation. Toutefois, on a déjà observé une diminution pertinente de la discrimination sur les marchés du logement de Gand et d'Anvers.

D'autres changements possibles concernent, tout d'abord, la formation des travailleurs. L'orateur conseille aux employeurs de faire suivre une formation à leur personnel et de lui faire acquérir de l'expérience. La recherche scientifique montre également que l'objectivation des procédures de sélection fonctionne et est accueillie favorablement par les employeurs. Deuxièmement, le monitoring de la diversité au sein d'une entreprise peut sensibiliser à la discrimination. Troisièmement, on peut souligner les avantages de la non-discrimination et les risques financiers pour les entreprises qui pratiquent la discrimination. Les formations à la diversité dépendent de leur contenu concret. Le professeur Verhaeghe estime que les quotas nécessitent une audition distincte, vu leurs nombreux avantages mais aussi leurs nombreux inconvénients et les nuances requises en la matière.

M. Petya Obolensky ne peut s'empêcher de constater que les tests organisés au niveau sectoriel ne fonctionnent pas. Or, les intérêts financiers des secteurs priment souvent d'autres valeurs. La question de savoir qui organise les tests reste donc fondamentale.

Le député veut encore rassurer les intervenants. Des députés mettront la pression pour qu'on avance sur la problématique.

Mme Farida Tahar demande si le modèle flamand est transposable à la Région bruxelloise. Elle pointe par ailleurs les limites de la méthode d'« auto-régulation » des entreprises.

Professor Stijn Baert preciseert dat in zijn driestapsmodel de overheid de metingen op sectoraal niveau kan organiseren. Hij steunt het “Vlaams model van discriminatietesten”, al vergt dit een gedragswijziging bij de werkgevers en hun actieve deelname aan dit proces.

### III. Sluiting van de debatten

De commissie beslist haar werkzaamheden te beëindigen en een verslag uit te brengen.

- *Vertrouwen wordt geschonken aan de rapporteur voor het opstellen van het verslag.*

*De Rapporteur,*

Farida TAHAR

*De Voorzitter,*

Michaël VOSSAERT

Le professeur Stijn Baert précise que dans son modèle en trois étapes, les pouvoirs publics peuvent organiser les mesures au niveau sectoriel. Il soutient le « modèle flamand de tests de discrimination », bien que cela requière de la part des employeurs un changement de comportement et une participation active au processus.

### III. Clôture des débats

La commission décide de clore ses travaux et de publier un rapport.

- *Confiance est faite à la rapporteuse pour la rédaction du rapport.*

*La Rapporteuse,*

Farida TAHAR

*Le Président,*

Michaël VOSSAERT