

Etnische registratie Statistiques ethniques

*Consultation sur l'établissement de données relatives à l'origine
dans l'objectif d'améliorer la lutte contre la discrimination
à l'embauche et au travail*

*Bevraging inzake etnische registratie met het oog op een evenredige
arbeidsdeelname*

**Rapport établi par le Centre pour l'égalité des chances
et la lutte contre le racisme
Service Intégration**

**Verslag opgesteld door het Centrum voor gelijkheid van kansen
en voor racismebestrijding
Integratiedienst**

25.10.05

Inhoud / Sommaire

Préambule/ Inleiding

A. Consultation auprès des publics francophones

- A.1. Questions abordées
- A.2. Présentation des opinions
- A.3. Constats

B. Verslag van de bevraging van de Nederlandstalige allochtone zelforganisaties

- B.1. Afrikaans Platform
- B.2. Belgisch-Roemeens Huis Arthis
- B.3. Federatie van Marokkaanse Verenigingen
- B.4. Forum van Etnisch-Culturele Minderheden
- B.5. Unie van Turkse Verenigingen
- B.6. Eerste besluiten

Bijlagen/Annexes : vragenlijst/questionnaire

Préambule

Suite à la conférence interministérielle sur l'emploi du 5 juillet dernier, il a été demandé au Centre de rencontrer selon des modalités qu'il estimerait adéquates et opératoires divers acteurs et personnes représentatives de l'immigration afin de connaître leurs **avis** sur le principe et, le cas échéant, les conditions d'établissement de statistiques ethniques.

Il ne s'agissait pas de réduire la question au binôme pour ou contre mais de recueillir la plus **large palette d'opinions** directement concernées sur la perception, l'utilité, les difficultés d'un dispositif comprenant la mise à jour de données sur l'origine dite « ethnique » des personnes.

Vu les délais impartis et dans les limites des moyens du Centre, une **consultation** a été organisée entre septembre et octobre 2005 tenant compte du caractère qualitatif des informations souhaitées et des singularités institutionnelles de l'immigration en communauté flamande et française.

Côté **néerlandophone**, les **coupoles représentatives** des personnes issues de l'immigration marocaine, turque et africaine ont donc été rencontrées. Faute de fédération des personnes issues de l'Europe de l'Est, une association de base a été consultée.

Côté **francophone**, en l'absence de telles représentations institutionnelles, des **panels significatifs** mais non représentatifs ont été mobilisés par l'entremise des Centres régionaux d'intégration.

Les données fournies dans le présent recueil ne relèvent donc pas d'un sondage scientifique ni d'une enquête exhaustive mais d'une consultation approfondie :

- d'acteurs personnellement ou professionnellement concernés
- de représentants institutionnellement reconnus.

A/ Consultations auprès des publics francophones

Trois consultations ont été organisées par l'intermédiaire des Centres régionaux ou équivalents:

- ◆ Le 6 octobre 05 pour la région de Charleroi, le Centre régional d'intégration de Charleroi (Cric) a réuni plus d'une vingtaine de personnes.
- ◆ Le 11 octobre 05 pour les régions de Liège et Verviers, les centres régionaux d'intégration de ces deux entités (Cripel et CRIV) ont réuni plus d'une vingtaine de personnes à Liège.
- ◆ Le 17 octobre 05 pour Bruxelles, le Centre bruxellois d'Action interculturelle (CBAI) a réuni une dizaine de personnes.

La consultation a été menée à l'aide d'un questionnaire (voir annexes) auquel les participants ont d'abord répondu séparément avant de restituer leurs opinions en sous-groupes puis de présenter les constats en plénière pour débat. A Liège, toutes les questions ont d'emblée été débattues en séance plénière.

Les opinions recueillies sont restituées le plus fidèlement possible dans leur expression (*reproduite telle quelle en caractères italiques*), l'apport de la consultation se bornant à organiser les rubriques sous les quelles elles sont présentées, à en dégager les dominantes mais aussi à en respecter la variété dans la singularité des interventions.

A.1 Questions abordées

Une première question visait à connaître la **perception spontanée et subjective** de la notion de statistique ethnique par le public.

Plutôt que de susciter un positionnement binaire pour ou contre, la seconde question interroge sur les **avantages et inconvénients** de cette pratique dans le cadre strict de la lutte contre les discriminations à l'embauche et au travail.

Une troisième question cherche à préciser les **conditions** dans lesquelles des données sur l'identité ethnique pourraient être recueillies.

Une quatrième question sonde l'avis du public sur le meilleur **moyen acceptable d'identifier l'origine** des personnes dans le cadre d'un dispositif de lutte contre les discriminations au travail.

La dernière question explore dans ce même cadre, les **alternatives** possibles à l'établissement de statistiques ethniques.

A.2 Présentation des opinions

1/ Perception spontanée

La notion de « statistiques ethniques » est d'emblée perçue de manière nettement négative, méfiante, critique.

Au niveau psychologique, cela se traduit le plus souvent par les termes de *malaise, peur, réticence...* Identifier quelqu'un à son ethnie est perçu comme : *enfamant, stigmatisant, réducteur, dangereux, ségrégation*. Une telle pratique est interprétée comme *fichage, Etiquetage abusif*.

Au niveau intellectuel, la notion suscite de nombreuses interrogations : *comment sera établie concrètement cette identité ethnique ? Jusqu'où va-t-on remonter ? Quelle est la pertinence d'un découpage selon les nationalités qui ne recouvre pas forcément les ethnies ? Que faut-il entendre par ethnie ? Comment rendre compte des différences intra-ethniques parfois opératoires en matière de discriminations ? Comment seront pris en compte les autres facettes d'une identité qui peuvent être causes de discriminations (cultures, religions, niveau socio-économique ou de diplômes) ?*

Au niveau éthique sont évoqués les précédents historiques de telles pratiques mais surtout ce quelles ont permis : *ségrégations, épurations ethniques, génocides*.

Les opinions convergent sur le fait que l'établissement de statistiques ethniques soulève trop d'inconnues pratiques (**qui** collectera, traitera, conservera les données ? **Comment ? Quelles**

données seront retenues ? Pour quel **usage** ? Avec quelles **garanties** ?) pour ne pas susciter de fortes réserves de principe en dépit de l'utilité reconnue de ce dispositif dans la lutte contre les discriminations.

2/ Avantages et inconvénients des statistiques ethniques

Avantages

En dépit des réserves citées, l'utilité relative de l'établissement de statistiques ethniques est généralement reconnue. Cette pratique permet : *une connaissance plus détaillée des discriminations en fonction de différentes ethnies, une perception plus fine de difficultés spécifiques à certains groupes*. Il s'agit donc d'un utile instrument de mesure qui peut favoriser : *la dénonciation plus objective de certaines discriminations, la prise de conscience de l'ampleur ou la persistance de ces discriminations, la mesure de politiques ciblées de lutte contre celles-ci, la mise en œuvre d'embauche par quotas, la sensibilisation de l'opinion à ces réalités*.

Inconvénients

Tout en reconnaissant d'utiles avantages à l'établissement de statistiques ethniques, les avis se sont plus exprimés sur ses inconvénients en tenant aussi compte des modalités problématiques d'une telle pratique.

Une première série d'interventions est centrée sur la difficulté de définir la notion d'ethnie donc sa mesure : *comment prendre en compte l'inévitable arbitraire du découpage entre ethnies et des identités plus complexes ou nuancées que ce terme néglige ?*

Au niveau individuel, les inconvénients majeurs concernent *l'intrusion dans la vie privée de ce dispositif mais aussi la difficulté pour une personne de s'identifier à une ethnie donnée surtout si elle ne se reconnaît pas dans les catégories proposées, de s'exprimer dans un document officiel à propos de son origine, le décalage possible entre la construction identitaire subjective et son objectivation statistique, la réticence à fournir des données personnelles, la réduction des identités complexes et évolutives à une catégorie figée et réductrice*.

Au niveau social, cette pratique peut induire : *un modèle dit anglo-saxon d'intégration qui favorise une coexistence multiculturelle fondée sur la juxtaposition d'ethnies (éventuellement recrutées par quotas), des comparaisons inter-ethniques qui mesurent par ex. les capacités relatives d'intégration de différents groupes, une approche publique où les personnes sont perpétuellement renvoyées voire assignées à leur origine*. Elle peut aussi : *favoriser un positionnement comme victime ou par ailleurs : une banalisation, voire légitimation de la discrimination (puisque d'autres la pratiquent envers telle ou telle ethnie)*.

D'autres effets négatifs voire pervers sont relevés : *focalisation sur l'origine au détriment d'autres facteurs de discrimination (âge, genre, religion, culture...), isolement de la variable discrimination selon l'origine d'une approche plus globale de la problématique emploi, induction de politiques volontaristes formelles (fondées sur le seul facteur ethnique) en décalage avec les réalités de l'entreprise, peut conduire à des mesures d'embauche par quotas qui seraient rejetées par une majorité de la population autochtone*.

Questions récurrentes : *comment seront traités les cas complexes (personnes issues de couples mixtes ou adoptées) ? En quoi l'établissement de statistiques ethniques permettra-t-il de lutter contre la discrimination et particulièrement la discrimination indirecte à l'embauche ?*

3/ Conditions de mise en œuvre

Sur base d'une réserve de principe envers l'établissement de statistiques ethniques, les intervenants ont cependant souligné les conditions et cherché des modalités de mises en œuvre qui répondent à leurs objections présentées supra. Leurs réponses correspondent donc pour partie à l'intitulé de la question suivante sur les modalités.

Vu son ambiguïté et sa connotation péjorative, il faudrait commencer par *changer le vocable « ethnique » et définir de manière stricte ce que ces statistiques veulent appréhender*. De toute façon : *la variable ethnique doit être combinée, croisée avec d'autres facteurs de discriminations pour une perception d'ensemble de ce phénomène*.

Un second volet important de conditions concerne toutes *les garanties juridiques* entourant un tel dispositif : *le libre choix doit être laissé aux personnes de décliner ou non leur identité ou appartenance ethnique, aucune collecte de donnée ne peut se faire à l'insu des personnes (par l'examen des patronymes par ex. , des possibilités de recours doivent être explicitement prévues et communiquées*. Il doit, en outre, *être vérifié que ces informations ne peuvent nuire à l'embauche ou à la carrière des travailleurs*. Plusieurs intervenants demandent, par ailleurs, que : *tous les Belges (quelles que soient leurs origines) soient interrogés sur leur(s) identité(s) ou appartenance(s) ethnique(s)*.

Sont également spécifiés les *restrictions d'accès aux données* : *qui a accès aux données, sous quelles conditions et comment sera-t-il contrôlé ?* Pour les uns ces données ne peuvent être disponibles que pour *une commission indépendante où sont représentés tous les acteurs concernés, à charge pour cette commission d'organiser en fonction des données recueillies la lutte effective contre les discriminations*. Pour d'autres, l'accès doit être réservé *aux syndicats ou au sein des seules entreprises participant à l'enquête*.

Une majorité des intervenants insistent pour que soient prévues : *des procédures d'évaluation périodique, par une commission indépendante* soulignent d'aucuns. Cette évaluation devrait porter sur *les conditions de mise en œuvre du recueil des données, de leur traitement et usage mais aussi sur le contenu de celle-ci et leur mise à jour en fonction de l'évolution des dynamiques sociales*.

Au-delà du libre choix laissé aux individus (de répondre ou non à cette enquête), cette pratique suppose *une information et explication sur les motivations, conditions et conséquences individuelles et sociales de l'enquête*.

Nombre d'intervenants insistent, à nouveau, sur la nécessité *de croiser le facteur ethnique avec d'autres motifs de discrimination afin qu'ils soient pris en compte dans la lutte globale contre ce phénomène*.

Pour d'aucuns, recueillir des données sur les facteurs de discrimination n'a de sens qu'*accompagné d'une lutte (par des campagnes de sensibilisation) contre les clichés, les stéréotypes et les préjugés*.

Il est aussi suggéré de *commencer l'enquête par des initiatives pilotes dans des secteurs où sévit particulièrement la discrimination puis d'évaluer son impact et apport avant d'élargir cette pratique à d'autres secteurs.*

4/ Modalités optimales d'identification de l'origine

Certains intervenants ont en partie recoupé cette question sur le meilleur moyen d'identifier l'origine avec la question précédente sur les conditions et la suivante sur les alternatives. D'où, parfois, la reproduction de réponses similaires.

Un large consensus se dégage sur le fait que toute spécification quant aux origines ou aux appartenances doit être faite *par la personne elle-même, sur base volontaire et sans effet en cas de refus.* Pour certains cela peut se faire par la mention *du lieu de naissance et du nom des parents* d'autres préconisent de *remonter jusqu'aux grands-parents.*

Un lien est, en outre, établi entre la teneur des informations recueillies et les qualités ou compétences des opérateurs en charge de l'enquête. Plusieurs opérateurs sont cités : *l'Orbem, Institut National de Statistiques, les communes, les syndicats, les universités.* Il est dans tous les cas recommandé que les opérateurs *aient la connaissance des contextes culturels des publics interrogés, des controverses sur la notion d'ethnie, des normes juridiques cadrant ce type d'information et du contentieux historique au sujet de cette pratique.*

Nombre d'interrogations sont reprises sur l'enjeu, les conséquences voire les effets pervers des différentes manières d'identifier l'origine.

5/ Alternatives

Plusieurs alternatives à l'établissement de statistiques ethniques sont citées dont :

- *l'augmentation d'enquêtes sociologiques sur la discrimination ethnique,*
- *la généralisation des pratiques de testing (avec ou sans effet judiciaire),*
- *l'utilisation plus conséquente de l'actuel arsenal coercitif en ces matières voire son renforcement,*
- *la mise en œuvre de politiques volontaristes en matière de diversité dans l'entreprise mais aussi voire surtout dans l'administration,*
- *une telle politique devrait favoriser la diversité par des mesures incitatives plus que coercitives,*
- *l'organisation des CV anonymes,*
- *l'élaboration de tests d'embauche tenant compte de la diversité culturelle,*
- *une meilleure préparation aux entretiens d'embauche pour les publics cibles de la discrimination,*
- *adoption de mesures favorisant l'accueil et la promotion de la diversité dans l'entreprise,*
- *instauration de quotas (alternative controversée dans le groupe),*
- *organisation d'enquêtes auprès des travailleurs et candidats à l'embauche pour savoir s'ils ont vécu des faits de discrimination et, le cas échéant, à quel(s) facteur(s) ils l'attribuent,*

- *instauration de partenariats avec les personnes/secteurs mobilisés ou concernés par ces questions (syndicats, associations, administrations, fédérations patronales, écoles) pour agir à tous les niveaux de l'accès à l'emploi,*
- *soutien à la création de filières d'emplois ethniques (alternative controversée dans le groupe),*
- *mise sur pied de campagnes de sensibilisation sur les atouts et nécessités de la diversité dans l'entreprise et l'administration,*
- *sensibilisation du public à ses droits en matière de discrimination et aux possibilités de plaintes,*
- *favoriser dans l'entreprise et l'administration des mesures similaires à celles relevant de la discrimination positive prises dans les écoles,*
- *examen des pratiques en ces matières à l'étranger, de leurs effets et adaptation chez nous,*
- *organisation d'enquêtes dans les entreprises sur leur conception, projets et gestion en matière de diversité*
- *évaluation par les partenaires sociaux des procédures d'embauche pour y repérer d'éventuels facteurs de discrimination directe ou indirecte,*
- *fournir une meilleure information sur les conditions et modalités d'embauche dans la fonction publique.*

A.3 Constats

Malgré leurs réserves de principe, les intervenants ont accepté d'interroger les conditions et modalités de l'établissement de statistiques ethniques. Il importe de tenir compte du fait que leur ancrage professionnel, institutionnel ou social les porte à la fois à plus de réceptivité quant à l'utilité d'un tel outil mais aussi plus de vigilance sur sa mise en œuvre et ses effets.

L'objet de la consultation n'étant pas d'établir un positionnement pour ou contre cette pratique, conclure dans un sens ou l'autre à ce niveau reviendrait à tronquer les propos. Relevons cependant une polarisation entre deux approches parfois exprimées par les mêmes intervenants dans la dynamique des débats :

- ◆ D'une part, puisque les discriminations fondées sur l'origine sont présentes (voire croissantes) autant les établir objectivement notamment par le biais des statistiques ethniques à manier avec toutes les précautions citées. Cet outil n'a cependant de sens que dans le cadre d'un dispositif plus important de lutte contre toutes les discriminations.
- ◆ D'autre part, les réserves de principe et les difficultés pratiques à la collecte de ces données sont telles que leur mise en œuvre ne peut que s'avérer contre-productive auprès des populations potentiellement bénéficiaires si elle n'est pas accompagnée de toutes les garanties, informations et explications requises.

Au total, bien que son utilité relative soit reconnue, l'organisation de statistiques ethniques s'avère délicate et problématique au regard des réactions critiques qu'elle suscite. L'interdiction absolue de cette pratique n'a cependant pas été soutenue mais, précise une majorité, sa mise en œuvre- avec toutes les garanties requises- ne peut se concevoir que dans le cadre d'un projet précis, concret et bien explicité de lutte contre la discrimination visée.

B Verslag van de bevraging van de Nederlandstalige allochtone zelforganisaties

B.1. Afrikaans Platform, Antwerpen

Gesprek met Firmin Boika Mola, secretaris-generaal, 11. 10. 05.

Het Afrikaans Platform is een federatie die de verenigingen groepeert van personen van zwart Afrikaanse origine ten zuiden van de Sahara, wonende in Vlaanderen en Brussel. Opgericht in 1998 en met maatschappelijke zetel in Antwerpen, groepeert de federatie 19 nationaliteiten en heeft als doelstellingen : de verdediging van de gemeenschappelijke interesses van de zwarte Afrikaanse gemeenschap, de bevordering van integratie en emancipatie, het nastreven van een harmonieus samenleven in Vlaanderen en Brussel en de bevordering van een solidariteitsband met zwart Afrika.

1. Begrip – associaties

- Het begrip verwijst naar het tellen, wat een normaal maatschappelijk fenomeen is. Voorzichtigheid is alleen geboden bij het gebruik van de gegevens: door wie, waarvoor?
- Traceren naar origine is op zich geen probleem. De Afrikaan is een groepsmens : hij verdraagt geen isolement, individualisme is niet aan hem besteed. Zelfs indien hij een andere nationaliteit heeft, zoekt hij een groep van landgenoten op, zij het op basis van godsdienst, zij het op basis van een gemeenschappelijk verleden (school, enz), zij het op basis van het dorp. Hij zal zoeken naar de kerk, naar verenigingen of bewegingen, die hem in contact kunnen brengen met landgenoten. Tegelijk wil hij conform het juridisch kader handelen.

2. Voor- en nadelen

- De nadelen zijn groter dan de voordelen. Misbruik van de gegevens is een groot probleem. In het algemeen wordt er teveel gedacht in termen van afkomst en origine in plaats van competentie of talenten. De diversiteit, de verschillen tussen mensen zijn een realiteit; de mentaliteitsbarrières om die verschillen te aanvaarden blijven evenwel bestaan.
- Er is geen garantie voor een betere politiek. Het probleem is de cultuur, de mentaliteit. Meer dan 50% van de personen uit Zwart-Afrika in België hebben een universitair diploma, maar zijn tegelijk werkloos. Etnische registratie levert data op, maar is het ook daadwerkelijk een instrument voor een efficiëntere politiek? De Afrikaanse gemeenschap heeft nog weinig vertrouwen en geloof in politieke oplossingen en rekent op zichzelf om werk te zoeken, temeer daar in een context van globalisering ook andere groepen als 45+plussers e.d. het moeilijk hebben inzake tewerkstelling.

3. Voorwaarden van implementatie

- De belangrijkste voorwaarde is de verwerking door een onafhankelijke instantie om elk misbruik te voorkomen. Daarmee hangt de beperkte toegankelijkheid van de data samen, zodat in overeenstemming met het juridisch kader de privacy wordt beschermd.
- Anonimiteit en vrijwilligheid zijn belangrijk bij de uitvoering, maar bieden geen garantie om misbruik te voorkomen.

4. Concrete vraagstelling

- De Afrikaanse gemeenschap is zeer gevoelig voor de wijze waarop de vragen over etnische afkomst gesteld worden. De beste manier is om de persoon zelf te laten kiezen op welke wijze hij zichzelf zou omschrijven.
- De origine zal gemakkelijk aangegeven worden, maar niet in de vorm van een dubbele identiteit. Termen als het in de Verenigde Staten gangbare *Afro-Amerikaan* zullen hier niet geaccepteerd worden, maar snel beschouwd worden als een hypocriet begrip. Men is Belg, heeft de Belgische nationaliteit; leeft hier in België. Toevoeging van de origine is een overbodige aanvulling, die snel als discriminerend ervaren kan worden. Alleen als de persoon zelf in alle vrijheid kan kiezen hoe zichzelf te omschrijven, kan geregistreerd worden. De beste wijze is daarom : *Belg van Kongolese, enz afkomst*.

5. Informatiewijze

- De inhoud van de informatie, maar vooral de wijze waarop de informatie aan het personeel wordt gegeven moet deel uitmaken van een overleg tussen werkgever en vakbonden. Vooral het hoe van de boodschap moet zorgvuldig bekeken worden, omdat het zeer gevoelig ligt.
- De rol van de vakbonden is primordiaal. De eigen verenigingen van de doelgroepen hebben geen rol te spelen, als de vakbond zijn taak opneemt als belangenbehartiger voor iedereen, als de vakbond daadwerkelijk representatief is voor de diversiteit van het personeel. Zij zijn het best geplaatst om de wensen van het bedrijfspersoneel te verwoorden.
- De instructies van de overheid inzake etnische registratie zullen zodanig gecommuniceerd moeten worden, dat ze door iedereen begrepen worden. De communicatiewijze moet in overleg met de vakbonden in een bottom-up benadering bepaald worden op een zodanige wijze, dat uitgegaan wordt van een groepsbenadering met het oog op de diversiteit van de groep.

6. Opvolging

- De publicatie van de gegevens moet zo ruim mogelijk zijn. Concreet wil dat zeggen dat de gegevens niet alleen moeten opgenomen worden in het jaarverslag van het bedrijf, het sectoroverzicht of de overheidspublicaties, maar dat de gegevens concreet beschikbaar moeten gesteld worden aan de betrokken doelpublieken. Het is belangrijk het profiel van een bedrijf zichtbaar bekend is bij de werkzoekenden. Scoort een bedrijf slecht qua diversiteit, zal ik als Afrikaans werkzoekende daar mijn tijd niet verspelen. Is een bedrijf echter een actieve promotor van diversiteit, kan ik mijn kans daar wagen.
- De publicatie van de gegevens dient niet alleen de verfijning van de politiek, maar is ook een signaal naar de bedrijfswereld. Behalve financiële incentives voor de diversiteitspolitiek

van bedrijven (in plaats van sancties), zijn goede voorbeelden een belangrijk signaal voor bedrijven.

B.2 Belgisch-Roemeens Cultureel Huis Arthis, Brussel Gesprek met Mihaela Romanica, stafmedewerker, 20. 10. 05

Arthis is een zelforganisatie, die zowel door de Franse Gemeenschapscommissie en het Ministerie van Cultuur van de Franse Gemeenschap als door de Vlaamse Gemeenschapscommissie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest gefinancierd wordt. Het Huis verzorgt een permanent onthaal met ondermeer juridische informatie voor personen uit Oost-Europa, organiseert taalcursussen, beschikt over een bibliotheek en organiseert een uitgebreid cultureel programma van lezingen, concerten (klassieke zowel als Middeneuropese muziek). Het doelpubliek bestaat behalve uit Roemenen ondermeer ook uit Moldaviërs, Bulgaren, Oekraïners, Russen, Serviërs, Hongaren. Er bestaat in België geen koepelorganisatie voor burgers van Oost- Europese afkomst.

1. Begrip – associaties

- Het begrip roept eerst en vooral negatieve connotaties op. Ook in Roemenië werden voor en tijdens de tweede wereldoorlog zigeuners, Joden e.a. etnisch geregistreerd. Ook het huidige debat over de maatschappelijke positie van de Roma- zigeuners kan aanleiding geven tot een negatieve reactie. Tegelijk is dit maar een eerste oppervlakkige indruk. In feite zou etnische registratie een methode moeten zijn om de toekomst duidelijker te zien, om als instelling, bedrijf of samenleving duidelijker te weten waar men naartoe gaat.
- Het begrip moet ook gelinkt worden aan een concrete context, aan een concreet onderzoek. Het incident in een Antwerps voedselbedrijf bv. waarbij autochtonen reageren tegen de tewerkstelling van Poolse collega's vlak nadat autochtone collega's ontslag kregen, is veelbetekenend voor de wijze waarop etnische afkomst in de media telkens opnieuw overkomt als dreiging.

2. Voor- en nadelen

- Het nadeel is het risico dat de gegevens in verkeerde handen vallen of zelfs door de overheid misbruikt zouden worden. Dit kan voorkomen worden door een aantal precieze voorwaarden van informatie, gebruik en opvolging. Deze voorwaarden zijn essentieel.
- Het voordeel is zeker het mogelijke positieve effect op het beleid. Hoe en waar het in België zal ingevoerd worden zal zeker afhangen van het complexe Belgische landschap en zal in die zin verschillen van bijvoorbeeld Nederland of de Scandinavische landen.
- Indirect kan etnische registratie allicht ook de integratie versnellen door een positievere beeldvorming over allochtone personen bij de brede publieke opinie. Proximus bv. stelt behalve Indiërs ook heel wat Roemenen tewerk als informatici. Meer concrete informatie over de goede prestaties van allochtone personen in de bedrijfswereld zou positief zijn.

3. Voorwaarden

- Anonimiteit is zeker een voorwaarde. De gegevens moeten onherkenbaar zijn en niet kunnen gelinkt worden naar concrete personen.
- De opvolging door een neutrale of objectieve instantie is minstens even belangrijk.
- De vrijwilligheid vormt snel een probleem voor de representativiteit van de gegevens. Of iemand het moeilijk heeft om zijn afkomst te vermelden wordt sterk mee bepaald door diens maatschappelijke kwetsbaarheid. Voldoende informatie over het hoe en het waarom van de registratie moet de weigering in het geval van vrijwilligheid sterk beperken.
- De gegevens moeten ruim toegankelijk zijn, maar anoniem en onherkenbaar. Bij onherkenbaarheid is de ruime toegankelijkheid geen probleem.
- Het Europees kader moet behalve de goede voorbeeldfunctie tonen van landen, waar etnische registratie een succesvol beleidsinstrument is, ook controle en toezicht houden over de bescherming van de privacy en het mogelijke misbruik van de ruime toegankelijkheid van de gegevens.

4. Concrete vraagstelling

- Veel hangt af van de individuele gevoeligheid van personen. Sommige Roemenen, veelal de zgn. elite van hooggeschoolden, schamen zich over hun afkomst en zullen zich voornamelijk Belg noemen.
- Van belang is ook de beeldvorming van de Belgen over de Roemenen. Al naargelang de context zal men zich Roemeen noemen dan wel Belg van Roemeense origine.
- Schematisch gezien zijn er twee groepen migranten uit Roemenië. Een eerste emigratiegolf van Roemenen deed zich voor in de jaren '50. Deze mensen hebben hun land nooit vergeten, zijn eerder gefrustreerd het onder druk van de dictatuur te hebben moeten verlaten en hun land geen dienst te hebben kunnen bewijzen. Zij zullen zich *Belgo-Roemenen* noemen: een dubbele identiteit, veelal ook een dubbele nationaliteit.
- Een recente groep inwijkelingen heeft zich in het Westen gevestigd om economische redenen. Zij zijn pragmatisch ingesteld, meer en meer zelfstandig actief en zullen zich eerder *Belg van Roemeense origine* noemen.

5. Informatiewijze

- De informatie over het wat en hoe van de registratie moet meermaals herhaald worden, vanzelfsprekend in functie van het opleidingsniveau van de doelgroep.
- De informatie wordt best gegeven door een neutrale instantie en degelijk voorbereid door een stuurgroep, waaraan zowel werkgever, vakbond als allochtone zelforganisaties bij betrokken zijn. Het hoe van de informatie is cruciaal.
- Voor het informatieproces moet voldoende tijd genomen worden. Men moet vooraf in het proces van informatie investeren, om nadien een explosie van negatieve gevoelens te vermijden.
- Alleen voldoende informatie over de objectieven van de registratie kan een draagvlak creëren. Daarbij zijn goede voorbeelden belangrijk: waarom doen bedrijven aan diversiteit, waarom wordt dat ook door het personeel mee ondersteund. Toen Colruyt bijvoorbeeld de VGC prijs voor “Kleurrijk Brussel” ontving, nam niet alleen de directie, maar ook een afvaardiging van het personeel de prijs in ontvangst.
- Het informatieproces gebeurt best ook met ruimte voor suggesties van de betrokkenen, niet alleen over de informatiewijze, maar ook over de manier van registreren zelf.

6. Opvolging

- Behalve langs de klassieke kanalen (jaarverslag van bedrijven, overheidspublicaties, enz) zouden de gegevens toegankelijk moeten zijn voor allochtone zelforganisaties. Dit is een democratische openheid, die voor de organisaties een interessante bron van informatie zou opleveren.

B.3. Federatie van Marokkaanse Verenigingen, Antwerpen Gesprek met Mohammed Chakkar, coördinator, 19. 09. 05

De Federatie van Marokkaanse Verenigingen, van start gegaan in 1995, is de eerste Marokkaanse Federatie die door migranten zelf werd opgericht. De Federatie groepeerd 83 aangesloten verenigingen gespreid over 5 provincies en wil een veelzijdige werking ontwikkelen die gericht is op emancipatie, participatie en de maatschappelijke integratie van de Marokkaanse bevolking in de Belgische maatschappij in het kader van de opbouw van een harmonieuze samenleving.

1. Begrip – associaties

- Het begrip roept emoties op, zoals het begrip “allochtoon” of “migrant” emoties oproept, althans voor wie hier geboren is. De generatie die hier geboren is heeft een hekel aan het begrip allochtoon. Het geeft het gevoel dat etniciteit benaderd wordt op negatieve wijze. Elke verwijzing naar etnische afkomst roept vandaag in deze tijdsgeest onmiddellijk weerstand op. Etnische registratie versterkt nog die negatieve connotatie : waarom mij registreren, wat ga je ermee doen, waarom mij en niet de rest? Ben ik een schurk misschien, gevaarlijk? Een grote schrik : in Antwerpen zijn die associaties misschien nog sneller gemaakt gezien het veiligheidsplan van de stad. De jonge generatie in Antwerpen wordt al heel vroeg preventief geregistreerd door de politie d.m.v. een zeer grote databank (profielen, vingerafdrukken, foto's). (Volgens de politie niet in een aparte databank voor allochtonen, volgens de Federatie wel in een aparte databank, maar daarvoor heeft zij geen bewijzen.) Er is geen vertrouwen in de overheid: men legt een onmiddellijke link met repressie/ politie, waarbij tussen de verschillende overheden (stad, werkgever, VDAB, politie, enz) geen verschil gemaakt wordt. Ook het argument om beter en scherper te zien als basis voor het beleid zal niet echt de mensen overtuigen: waarom? Zijn de cijfers niet bekend? Kent men de hoge werkloosheid bij de Marokkaanse en Turkse mensen niet, die is toch bij iedereen bekend?
- Ooit werd een debat gevoerd in kleine groep n.a.l. van het Pact van Vilvoorde, waarbij de meningen verdeeld waren. Vandaag is het te laat, omdat de polarisatie sterk is toegenomen en het segregatiedenken ver is gevorderd. Deze polarisatie wordt onderschat, er is als het ware een stilte voor de storm, die zeer ongemakkelijk aandoet. Het is beter dat de dingen van beide kanten naar boven komen, zoals ten tijde van de AEL. Wat nodig is is een erkenning van het probleem zonder kritiek op de migrantengemeenschappen gekoppeld aan een substantieel beleid om de werkloosheid aan te pakken.
- Zelfs de elite van de Marokkaanse gemeenschap, die universitair geschoold is en carrière heeft gemaakt, plooit terug op de eigen gemeenschap en voelt zich meer en meer

geviseerd, bv. omdat men moslim is. Men heeft de indruk dat iedereen van een bepaalde afkomst zonder onderscheid geïmagineerd wordt.

- Het is enigszins vergelijkbaar met het debat rond de Belgische nationaliteit, dat ook de gemoederen verhit heeft enkele jaren geleden. Ik word Belg en ben geen Marokkaan meer, enz ... tot iedereen begreep dat het om een gewone administratieve formaliteit ging. Deze etnische registratie ligt veel gevoeliger en zal niet begrepen worden. Waarom moet jij mij registreren? Geef mij werk! Waarom aparte lijsten van allochtonen in een onderneming? De oudere generatie zal zich daarbij neerleggen, de jongere generatie niet. Er zullen protesten en klachtenprocedures volgen.
- Er is een kans als men vertrekt van een erkenning van het probleem, daartoe een pakket maatregelen aankondigt, een beleid communiceert, waarbij de etnische registratie als instrument van evaluatie mee in dat pakket wordt opgenomen. De etnische registratie moet losgemaakt worden uit de sfeer van veiligheidsbepaaldheid.
- In het algemeen neigt de tijdsgeest er niet toe gevoelige thema's als deze te aanvaarden. Een grote en onbegrijpelijke stilte heerst over een diepgeworteld maatschappelijk probleem. Er is de hoge werkloosheid, de toenemende armoede onder allochtone burgers, de slechte huisvesting, de verminderde aankoop van onroerend goed. Tegelijk is er de gebrekkige diversiteit van de media en de politiek. De VRT slaagt er bv. maar niet in Turkse of Marokkaanse mensen in beeld te brengen als nieuwslezer e.d. De schepenen van buitenlandse origine in Vlaanderen zijn een zeldzaamheid, in tegenstelling tot Brussel. De discussie in de Marokkaanse gemeenschap kan niet overtuigend gevoerd worden over etnische registratie als een interessant meetinstrument – zonder lege handen: het moet ingebed worden in een beleidsplan, dat resultaatgebonden is. Anders kan het niet verkocht worden, is het te leeg.

2. Voor- en nadelen

- Het voordeel is zeker dat je als zelforganisatie de overheid gemakkelijker kunt aanspreken met cijfermateriaal in de hand: resultaten en oplossingen zijn meetbaar dus verbeterbaar. De VDAB beschikt echter al over een monitoring; de voordelen van algemene etnische registratie zouden liggen in de specificiteit per bedrijf, per sector.
- Etnische registratie is op zich geen discriminatiebestrijding. Discriminatie moet gezien worden als meer dan een ethische overtreding : de samenleving wordt gedwongen tot keuzes. Niet het vrijblijvende door sensibilisering enz, maar een juridische strijd, die leidt tot conflicten en polarisaties en tot een politiek proces. Registratie is een goed en belangrijk, maar een technisch onderdeel van een batterij beleidsmaatregelen : een wetenschappelijk meetinstrument in het kader van goed bestuur. Het is niet meer. Bv. binnen een bepaalde termijn en voor bepaalde sectoren zoals de overheidssector of de dienstensector bepaalde streefcijfers opleggen en de evolutie strikt nagaan.
- In die zin kan etnische registratie een ondersteunend hulpmiddel zijn niet om bedrijven te sanctioneren, maar om hen te sensibiliseren. Hetzelfde voor de vakbonden, die al 10 jaar zeggen dat ze wel willen, maar dat het gevoelig ligt bij hun achterban: etnische registratie kan een hulpmiddel zijn om te pleiten voor concrete streefcijfers.
- Als hulpmiddel voor juridische strijd ligt het moeilijker. Geen allochtonen in dienst bij een bedrijf is op zich geen bewijs voor discriminatie.
- Het nadeel blijft dat de sfeer niet goed is, dat het te laat is om een draagvlak te vinden voor de invoering van deze methode. De maatschappelijke sfeer bepaalt alles: men moet de problemen durven bespreken en aanpakken.

3. Voorwaarden

- Vrijwilligheid is zeer belangrijk. Mensen moeten de kans hebben niet mee te doen, zoals enkele jaren geleden bij de VDAB : je werd geregistreerd tenzij bij schriftelijke weigering. De vraag moet op een open wijze gesteld worden; niet met een verplicht karakter en mogelijkheid tot juridische klachtenprocedure.
- De bescherming van de gegevens is een tweede belangrijke voorwaarde : hoe kan de overheid de gegevens vrijwaren van misbruik? Dat is onze belangrijkste bekommernis, temeer daar de allochtone mensen de best geregistreerde groep in de samenleving zijn. De mensen hebben de ervaring en het gevoel geïsoleerd te zijn. Hoe kan misbruik voorkomen worden? De Commissie Privacy moet als waakhond optreden en het systeem verifiëren. Het Parlement als hoogste orgaan moet een democratische controle uitoefenen – vergelijkbaar met de parlementaire controle (Comité P en zijn commissies) over de politie, die de excessen van vroeger effectief tegengaat. De mogelijkheid tot klachtenprocedure bij een parlementair orgaan opent bij migrantengemeenschappen perspectief.
- Ook de strikt beperkte toegankelijkheid van de gegevens is belangrijk. Dat hangt nauw samen met de registratiemethode, die vooraf getoetst moet worden.

4. Concrete vraagstelling

- De minst gevoelige, meest correcte manier is : *Belg van Marokkaanse afkomst*. Niemand zal daar problemen mee hebben, zelfs in de vorm van een schriftelijke bevraging; integendeel men is trots op zijn afkomst, men zal het snel spontaan vermelden.
- Deze formule vermijdt ook het type keuze “Belg of allochtoon”. Allochtoon impliceert altijd afstand en etikettering. Ofwel zwijg je over etniciteit omdat het er niet toe doet, ofwel noem je de dingen bij naam en spreek je over “Marokkaans”.
- Marokkaanse mensen hebben de neiging keuze te maken tussen Belg en Marokkaan. Zijn we Belg, zijn we Marokkaan? We moeten kiezen. Daarom is de formule *Belg van Marokkaanse afkomst* het meest aangewezen. De loyaliteit tegenover het land waar men woont is nieuw en wordt ook overgedragen aan de kinderen. Taal, religie, tradities van Marokko worden niet losgelaten, maar er kan in tegenstelling tot andere minderheden gemakkelijk afstand gedaan worden van de Marokkaanse nationaliteit.
- Bij een vraagstelling die verwijst naar geboorteplaats of nationaliteit kan men zeker niet verder gaan dan die van ouders of grootouders. Maar deze vragen liggen gevoelig en associeert men met politie en veiligheid. Het lijken geen vanzelfsprekende vragen in een context van werknemer- werkgever.
- De vragen over geboorteplaats van zichzelf of van ouders/grootouders worden snel aangevoeld als een bemoeienis, als een privacy-inbreuk. Wat heb je er mee te maken? Via de school worden bv. vragen gesteld naar de taal die thuis gesproken wordt, de scholingsgraad van de ouders, enz. Deze vragen komen zeer pijnlijk over, omdat men als Belg of Vlaming zijn kind naar een Vlaamse school brengt. Tegenover de oprechte loyaliteit tegenover het land waar men woont wordt men als het ware teruggeworpen naar de status van migrant. De vragen naar scholingsgraad liggen trouwens gevoelig in een maatschappij van hogeschoolden.

5. Informatiewijze

- Behalve de klassieke kanalen als vakbonden e.d. heeft vooral de overheid een zeer belangrijke rol om de methode te laten aanvaarden : de Minister van Tewerkstelling, de Vlaamse overheid of symboolfiguren als de Minister- President van de Vlaamse Regering. Belangrijk is een open debat, dat gedragen wordt door het elan van enkele publieke figuren met gezag. Daarbij moet duidelijk worden waarom men de methode invoert en vooral tot welke resultaten men zich verbindt. Mensen moeten overtuigd worden van het belang en het nut van de methode : een campagne via de radio, met affiches, enz De allochtone gemeenschap is politiek actiever dan vroeger en is meer geïnteresseerd in een volwassen debat.
- Daarbij moet het debat niet technisch gevoerd worden, maar opengetrokken worden van tewerkstelling naar andere sectoren als bv. onderwijs.

6. Opvolging

- De publicatie in het jaarverslag van het bedrijf gebeurt best in de vorm van een resultaatsverbintenis, die een vrijblijvende stand van zaken overstijgt. Men engageert zich direct tot bepaalde concrete bijstellingen.
- Belangrijk is een open informatie en een openbaar debat in het hoogste orgaan, het parlement. Het debat mag niet puur technisch gevoerd worden, maar moet perspectieven openen. Een dergelijk debat over de problematiek creëert een goodwill: de Vlaamse overheid is niet tegen ons, maar werkt aan onze problemen. Het is ook “onze” overheid, “ons” parlement. Het Centrum heeft daarbij de rol de aandacht warm te houden en op de agenda te plaatsen.

B.4. Forum van Etnisch-Culturele Minderheden, Brussel Gesprek met Naïma Charkaoui, coördinator , 19. 09. 05

Het Minderhedenforum werd opgericht in het Minderhedendecreet van 1998 en ging effectief van start in 2000 als een forum van 14 landelijke verenigingen van etnisch-culturele minderheden en vertegenwoordigers van vluchtelingen en woonwagenbewoners. Via het Forum doet het allochtone middenveld aan gezamenlijke belangenverdediging naar het beleid en de samenleving.

1. Begrip – associaties

- Het begrip dekt verschillende vormen : etnische registratie enerzijds, monitoring anderzijds. Het registreren van iemands etniciteit doet denken aan het Amerikaans model, waarbij zonder taboe en via gedetailleerde categorieën gevraagd wordt de etnische origine op te geven. Daarbij is het dikwijls moeilijk zich in een van de categorieën te herkennen. Monitoring wijst op bepaalde beleidsdoelstellingen die tot resultaten moeten leiden. Daartoe is etnische registratie één van de middelen.

- De associaties zijn historisch (nazi-Jodenster) en wijzen op het gevaar om iemand te herleiden tot zijn afkomst. Bovendien ligt het gevoelig in functie van de privacy-wetgeving.

2. Voor- en nadelen

- Het kan een voordeel zijn om op macroniveau het beleid te kunnen evalueren op resultaten en op micro- niveau (bv. bedrijven in het kader van diversiteitsplannen; bv. op schoolniveau) te zien waar men staat. Het gaat om het systematische en het betrouwbare overzicht, in tegenstelling tot de huidige veelheid aan onderzoeken, waarbij elke individuele onderzoeker zich telkens opnieuw voor de vraag gesteld ziet hoe de doelgroep af te bakenen.
- Het eerste nadeel is het gevaar voor stigma én de gevoeligheid voor stigmatisering vanwege de betrokkenen. Allochtonen voelen zich geïsoleerd, zeker als het verband met maatregelen of resultaatverbintenissen onduidelijk blijft.
- Het tweede nadeel is het mogelijke misbruik van gegevens. Als burger heb je daar weinig vat op, zodat snel wantrouwen ontstaat.

3. Voorwaarden van implementatie

- De eerste en belangrijkste voorwaarde is de registratie te verbinden met een doel. Welke veranderingen worden beoogd? Waarom/waartoe is dit nodig? Welke maatregelen beoogt men? Zonder doelgerichtheid voelt men zich snel beetgenomen en wordt een averechts effect bereikt. Deze doelgerichtheid/ resultaatverbintenis wordt vanuit de achterban als het belangrijkste invoeringscriterium naar voren geschoven.
- De tweede voorwaarde is om de registratie niet te zien als een uitspraak over een persoon, maar als een indicator van hoe die wordt geteld met een bepaalde doelstelling. Het criterium van registratie hangt af van de context (tijd, beleidsdomein) en is niet absoluut. Zo was nationaliteit bijvoorbeeld vroeger een redelijk goed criterium, maar nu niet meer. Er moet precies gekeken worden wat men wil weten en meten. Tegelijk moet daarbij gestreefd worden naar een maximale vergelijkbaarheid van gegevens tussen de verschillende sectoren. Dat is natuurlijk een spanningsveld. In elk geval heeft het geen zin te zoeken naar een alleszalmakend criterium, dat dan als een soort fetisj gaat gelden. Een minimum aan flexibiliteit in functie van doelgerichtheid is noodzakelijk. Misschien heeft dus elke sector wel een eigen criterium nodig: bijvoorbeeld naam, nationaliteit (van ouders of grootouders), plaats van geboorte van (groot)ouders,.... In de onderwijssector speelt bijvoorbeeld naast sociaal-economische factoren de taal een rol, in de visuele media de huidskleur, bij geschreven sollicitaties de naam.
- Bovendien moet voldoende gedifferentieerd worden naar doelgroepen. Daarbij zijn we geneigd ook de Europese migranten mee te tellen: de migranten uit mediterrane en recent uit Oost-Europese landen. De etnische registratie wordt daarom concreet niet beperkt tot de niet-Europese migranten. Men zou enkel de migranten uit de buurlanden kunnen uitsluiten, omdat het meestal om zgn. kansrijke migranten gaat; daarnaast zijn groepen als de werknemers van de Europese instellingen voor de meeste tellingen niet relevant.
- De andere elementen zijn ook belangrijk: de anonimiteit (wat ook inhoudt dat men achteraf niet herkenbaar is) en de beperkte toegankelijkheid van de data.
- Een belangrijk element is nog de vrijwilligheid, wat tegelijk de representativiteit bedreigt. Het zou kunnen dat bepaalde groepen (bv. hooggeschoolde, zelfbewuste mensen van andere origine) zich niet op hun origine willen laten aanspreken.

4. Concrete vraagstelling

- De voorkeur gaat duidelijk uit naar objectief vaststelbare feiten, bv. nationaliteit (voor de persoon zelf minder en minder relevant) of plaats van geboorte van de ouders of grootouders. Daarover is geen schaamte, het zijn feiten. Dit ligt ook meer in de aard van de vragen die we gewoon zijn.
- De vraag naar afkomst/herkomst is subjectiever en duidt meer op identiteit : een wie-ben-ik vraagstelling. Dit ligt daarom gevoeliger en roept vragen op : waarom wil men dat weten? Bovendien is het niet altijd eenvoudig daarop een antwoord te geven.

5. Informatiewijze

- De informatie moet eerst en vooral gegeven worden daar waar men registreert: in de school, op de werkvloer door de werkgever, door de vakbond e.a. Belangrijk is niet alleen de manier waarop de informatie gegeven wordt, maar ook dat duidelijk is waar men terecht kan met vragen, reacties en klachten. Bovendien moet vanzelfsprekend de organisator van de registratie, bv. de personeelsdienst van het bedrijf, volledige informatie kunnen geven.
- Het draagvlak moet wel verbreed worden en daarvoor kunnen diverse kanalen aangesproken worden, zoals de eigen verenigingen. Dit neemt tijd en energie, maar is belangrijk. Misschien kunnen enkele pilootprojecten opgestart worden met enkele verenigingen, zodat bekeken kan worden hoe best informeren, sensibiliseren, enz. Het draagvlak is er momenteel niet: het Forum bv. steekt zijn nek uit met zijn positief standpunt, want de achterban staat wantrouwig tegenover etnische registratie.

6. Opvolging

- De gegevens moeten kunnen dienen voor de verfijning van beleidsmaatregelen. De gegevens moeten daarom opgenomen worden in beleidsteksten. Op het Vlaams niveau kunnen ze bv. vermeld worden in de VRIND-indicatoren, in de resultaten n.a.l. van de Platformtekst evenredige arbeidsdeelname, enz.
- De (gegroepeerde, geanalyseerde) gegevens moeten toegankelijk zijn voor de belanghebbenden en hun verenigingen, zoals het Forum. Er moet alles aan gedaan worden om selectief gebruik/misbruik te voorkomen. Meer specifiek moet vermeden worden dat de gegevens enkel toegankelijk zijn voor de organiserende administraties en door hen gebruikt/misbruikt worden.
- De gegevens moeten voldoende precies en volledig zijn : instroom en doorstromen meten (allochtonen wel aanwezig, maar niet in het kader: bv. MIVB, enz); oude en nieuwe migranten, verschillende gemeenschappen, enz.

B.5. Unie van Turkse Verenigingen

Gesprek met Selamat Belkiran, coördinator en Bilal Dariyeri, stafmedewerker, Antwerpen, 22. 09. 05

De Unie van Turkse verenigingen is sinds 1995 erkend als landelijke migrantenvereniging. Ze bestaat uit 38 lidafdelingen en ontwikkelt een veelzijdige werking gericht op emancipatie, participatie en maatschappelijke integratie van de Turkse gemeenschap in Vlaanderen. De Unie informeert, sensibiliseert, responsabiliseert en organiseert de Turkse gemeenschap.

1. Begrip – associaties

- Het begrip geeft een oplossing aan nadat een probleem is vastgesteld. Vastgestelde feiten vragen om een oplossing.
- Welke associaties worden opgeroepen? Het duidt op een inspanning in positieve zin, maar tegelijk komt deze inspanning er toch op neer dat je opnieuw het label van allochtoon krijgt. Er is weliswaar veel positieve ingesteldheid bij de mensen, maar niet alleen naam of huidskleur maken dat je steeds opnieuw geconfronteerd wordt met je origine. Op school bijvoorbeeld wordt gevraagd waar de ouders en/of grootouders geboren zijn : zelfs als men weet dat het gaat om positieve maatregelen, wordt men telkens opnieuw beschouwd als Turk, lang na de migratie. En dat terwijl de eerste generatie weliswaar heen en weer pendelt tussen geboorteland en migratieland in functie van de gezinsbanden, maar de tweede generatie nog slechts zeer beperkt naar Turkije reist. Anderzijds ontstaat zo ook verwarring: zijn we nu allochtoon, ja of nee? Op school wordt mijn kind als allochtoon gezien, ik heb zelf de Belgische nationaliteit/ voel mij Belg, op de werkvloer word ik niet als allochtoon gezien.
- Negatieve historische associaties met het nazisme enz zijn te vergezocht.

2. Voor – en nadelen

- Het voordeel is zeker dat werkgevers een druk zullen voelen, een extra opdracht krijgen, zich verantwoordelijk zullen voelen voor de diversiteit van hun personeel. Tegelijk mag het geen verplichting worden om allochtonen aan te werven, maar moet de aanwerving steeds gebeuren op basis van capaciteit, zodat ook de werkgever er voordeel uit haalt : op die manier ontstaat een win-win situatie voor beiden.
- Het nadeel is dat de etnische registratie an sich geen hefboom vormt voor meer arbeidsdeelname. Wie er als werkgever al mee bezig is, zal er een bevestiging in zien; de anderen zullen wat voorzichtiger zijn, meer niet.

3. Voorwaarden van implementatie

- Iedereen moet gelijk behandeld worden: de registratie mag niet specifiek zijn voor allochtonen. Anders ontstaat snel het gevoel gevisieerd te worden: wij weer, wij weer iets invullen! Zo wordt opnieuw het wantrouwen gevoed. Indien het echter om een standaardprocedure voor iedereen gaat, is er geen probleem.
- Een tweede belangrijke voorwaarde is dat de informatie duidelijk is. Er moet voldoende uitleg gegeven worden aan de mensen, de bedoelingen moeten duidelijk zijn: wat, waartoe, waarom worden deze gegevens gevraagd. Het doel is dat mensen een werk bekomen of een werk houden. Als het doel duidelijk is, als er voldoende openheid is over

de bedoelingen van het onderzoek, is er geen wantrouwen vanwege en geen probleem voor de Turkse gemeenschap en zal er geen negatief effect zijn. De Turkse gemeenschap zal niet echt moeilijk doen hierover.

- Een belangrijke voorwaarde is ook dat mensen gemotiveerd worden om mee te doen. Er zal snel geen interesse zijn van de betrokkenen: we komen hier werken, voor onze prestatie worden we financieel vergoed. Dit zijn dingen die de vakbond of het beleid aangaan, niet mij. Tegelijk moet de registratie op vrijwillige basis gebeuren, omdat een verplichting vragen oproept.
- Ofwel moet de registratie anoniem gebeuren en niet herkenbaar achteraf, ofwel moet de procedure geïntegreerd worden bij de aanwervingsprocedure en moeten de gegevens bv. opgenomen worden in het medisch dossier van de betrokkene. Eventueel wordt de betrokkene hierover niet geïnformeerd. Ofwel moet de registratie jaarlijks herhaald worden om een chronologisch beeld te krijgen van de stand van zaken binnen het bedrijf (incl. afvloeiingen enz), ofwel moet de procedure eenmalig zijn, omdat herhaling een probleem vormt en niet positief overkomt.

4. Concrete vraagstelling

- De meest aangewezen manier is om niet naar de geschiedenis te kijken, maar het hier en nu te bevragen. Daarom moet best een vraag gesteld worden naar de nationaliteit of als dat minder en minder relevant is, naar de plaats van geboorte.
- Een andere mogelijkheid is de vraag te stellen naar de afkomst. De Turkse gemeenschap is zeer trots en zal zijn Turkse origine niet verzwijgen, maar altijd vermelden. De Unie is trouwens actief als verenigingsnetwerk om de band met de Turkse staat en cultuur te onderhouden én de jongeren weg te houden van de straat.

5. Informatiewijze

- Hier is een duidelijke rol weggelegd voor de vakbond, die toch een vertrouwensrelatie heeft met de werknemers. Een duidelijke informatie vanwege de vakbond zal zeker een positief effect hebben.
- De eigen vereniging of federatie zal hier minder een rol te spelen hebben.

6. Opvolging

- Een duidelijke communicatie over de resultaten is zeer belangrijk: ze moeten bekendgemaakt worden binnen het bedrijf, door de werkgever in overleg met de vakbond.
- Tegelijk moet voorzichtig omgesprongen worden met de gegevens.
- De gegevens zijn een belangrijk instrument voor de allochtone verenigingen en gemeenschap. Werft bedrijf x geen allochtonen aan? Dan is solliciteren bij dit bedrijf ook tijdsverlies, we richten ons naar een ander bedrijf. Tegelijk verhoogt dit indirect de druk op deze werkgever.
- Een overzicht én een opvolging over de tijd heen per bedrijf, per sector en voor heel Vlaanderen is zeer belangrijk. Indien een bedrijf reeds een diversiteitsbeleid voert, kan een dergelijke communicatie een positieve schouderklop zijn, eventueel gekoppeld aan een financiële ondersteuning. Verplichtingen opleggen en sanctionering naar aanleiding van de data is niet goed: bedrijven laten zich niets opleggen, de excuus-allochtoon wordt enkel aangeworven onder druk en nadien intern afgeslacht. Tegelijk willen Vlaamse mensen zeer zwaar werk niet meer doen, zodat de marktsituatie bepaalde bedrijven tot aanwerving van allochtone mensen dwingt!

B.6. Eerste vaststellingen

De voorliggende nota poogt een zo getrouw mogelijk beeld te geven van de gesprekken. Elke synthese zou afbreuk doen aan de rol van het Centrum als verslaggever. Niettemin volgen hier enkele terugkerende standpunten.

1. Etnische registratie, zelfs in de arbeidscontext, wordt snel gelinkt aan repressie. Er is een groot wantrouwen tegenover de overheid, een schrik om geïnterviewd te worden. Elke bijzondere aandacht voor afkomst en origine komt negatief over. Het is belangrijk om etnische registratie los te koppelen van elke veiligheidsbepaalding.
2. Etnische registratie zal gemakkelijker aanvaard worden als er vanuit de overheid een duidelijke erkenning is van het maatschappelijke probleem: de werkloosheid onder mensen van buitenlandse origine, gebrekkige doorstroming in het onderwijs, moeilijke huisvesting, ... Belangrijk is dat de problemen erkend worden zonder de schuldvraag terug te koppelen naar de migrantengemeenschappen. Duidelijke signalen van een politieke wil tot verandering zijn nodig, gedragen door gezags- en symboolfiguren. Het draagvlak voor etnische registratie kan zodoende verbreed worden en daartoe moeten alle kanalen, incl. de allochtone verenigingen, aangesproken worden.
3. Etnische registratie zal enkel aanvaard worden bij de betrokkenen indien het ingebed is in een doelgericht beleidsplan, waarbij men zich tot concrete resultaten verbindt. Een perspectief bieden is belangrijk.
4. Communicatie vormt de basisvoorwaarde voor het welslagen van etnische registratie. De inhoud van de communicatie is belangrijk : etnische registratie is geen instrument van integratie, maar een instrument van goed bestuur. De wijze van de communicatie binnen het bedrijf is zo mogelijk nog meer cruciaal en wordt best vooraf overlegd met de allochtone verenigingen.
5. De anonimiteit en vrijwilligheid van registratie zijn voorwaarden van implementatie. Over de meest correcte vraagstelling is geen consensus : afkomst of geboorteplaats van ouders/grootouders.
6. Er wordt zeer veel belang gehecht aan de opvolging van de gegevens. Eerst en vooral moeten de gegevens publiek gemaakt worden daar waar men geregistreerd heeft, in de bedrijven, met de mogelijkheid tot vragen en reacties. Ten tweede moet de overheid de gegevens integreren in zoveel mogelijk beleidsteksten en op zoveel mogelijk beleidsdomeinen. De gegevens moeten ten derde ook teruggekoppeld worden naar de allochtone verenigingen zelf. Tenslotte kunnen de gegevens de beeldvorming over mensen van buitenlandse origine positief wijzigen en een element zijn van een breed maatschappelijk debat.

Belangrijk is dat de gegevens voldoende precies en volledig zijn : ze moeten zowel de instroom als de doorstroom meten, diversifiëren naar doelgroepen, benchmarking en evoluties meten. Alleen zo kunnen ze dienen als basis voor de verfijning van beleidsmaatregelen.

Etnische registratie

Vragenlijst

1. Wat verstaat u onder “etnische registratie”? Welke associaties roept het begrip op?

2. Welke voor – en nadelen ziet u?

Mogelijke nadelen:

- *juridisch ongerechtvaardigd;*
- *niet noodzakelijk;*
- *niet efficiënt om het doel, het wegwerken van discriminatie, te bereiken;*
- *niet haalbaar;*
- *moreel niet gerechtvaardigd: ideologische weerstand;*
- *andere.*

Mogelijke voordelen:

3. Aan welke voorwaarden moet volgens u de feitelijke implementatie voldoen?

- *Vrijwilligheid;*
- *Anonimiteit bij het invullen en/of anonimiteit bij het nadien verwerken; mogelijkheid om de data over zichzelf – na medewerking – te laten vernietigen (cfr privacywet);*
- *Syndicaal overleg;*
- *Verwerking van de gegevens door een onafhankelijke (externe?wetenschappelijke?) instantie;*
- *Strikt beperkte toegankelijkheid van de data*
- *Andere.*

4. Wat is volgens u de beste concrete manier om naar herkomst te peilen? Waarom?

5. Wat is volgens u de beste informatiewijze om personen uit etnisch- culturele minderheden te overtuigen tot deelname aan etnische registratie?

- *Informatie via de eigen vereniging of federatie/ via het integratiecentrum;*
- *Informatie via de vakbond;*
- *Informatie door de werkgever.*
- *Informatie die de etnische registratie situeert binnen een duidelijk actieplan (achtergrond, doel, opvolgingsacties, evt. herhaling van de registratie, enz)van bedrijf/organisatie;*
- *Het informatieproces moet voldoende tijd in beslag nemen;*
- *Het informatieproces moet interactief ruimte laten voor commentaar, suggesties, enz*
- *Andere*

6. Wat is volgens u de optimale opvolging van de monitoring?

- *Publicatie in het jaarverslag van de onderneming/organisatie;*
- *Informatie aan het personeel;*
- *Concrete actie rond de probleempunten in overleg met het personeel;*
- *Andere.*

7. Welke alternatieve methoden/acties ziet u om de arbeidsdeelname van etnische minderheden te bereiken? ¹

¹ Deze open vraag – met tijdslimiet – wordt enkel gesteld als de weerstand zo groot is dat deelname aan de bevraging, met name aan de vragen 3 t/m 6, onmogelijk blijkt.

Interrogation :

comment les populations concernées perçoivent-elles l'établissement de données relatives à l'origine dans l'objectif strict d'améliorer la lutte contre les discriminations à l'embauche et au travail. Quel est leur avis sur cette démarche ?

Questions

1. **QU'EVOQUE POUR VOUS LA NOTION DE STATISTIQUES ETHNIQUES ?**
2. **QUELS SONT SELON VOUS LES AVANTAGES ET INCONVENIENTS D'UN TEL DISPOSITIF ?**
3. **LE CAS ECHEANT, A QUELLES CONDITIONS CE DISPOSITIF POURRAIT ETRE ENVISAGEABLE ?**
4. **QUELLE EST SELON VOUS LA MEILLEURE MANIERE D'IDENTIFIER L'ORIGINE DES PERSONNES DANS LE CADRE D'UN DISPOSITIF DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ?**
5. **QUELLE ALTERNATIVE POURRAIT ETRE ENVISAGEE EN LIEU ET PLACE DE L' ETABLISSEMENT DE STATISTIQUES ETHNIQUES ?**
6. **AUTRES REMARQUES OU CONSIDERATIONS ?**

