

Culturele diversiteit op de werkvloer

Praktijken van redelijke aanpassing in België

Onder leiding van

Dr. Ilke Adam

(Institute for European Studies – Migration and Diversity Cluster
Vrije Universiteit Brussel)

Prof. Dr. Andrea Rea

(METICES–GERME – Université Libre de Bruxelles)

September 2010

Culturele diversiteit op de werkvloer

Praktijken van redelijke aanpassing in België

Onder leiding van

Dr. Ilke Adam

(Institute for European Studies – Migration and Diversity Cluster
Vrije Universiteit Brussel)

Prof. Dr. Andrea Rea

(METICES–GERME – Université Libre de Bruxelles)

Prof. Dr. Gily Coene (Vrije Universiteit Brussel)

Andrew Crosby (Institute for European Studies – Vrije Universiteit Brussel)

Souâd Hamdoui (Institute for European Studies – Vrije Universiteit Brussel)

Dr. Céline Teney (METICES–GERME – Université Libre de Bruxelles)

Morgane Giladi (METICES–GERME – Université Libre de Bruxelles)

Met medewerking van

Prof. Dr. Emmanuelle Bribosia (Université Libre de Bruxelles)

Dr. Julie Ringelheim (FNRS – Université Catholique de Louvain)

Prof. Dr. Isabelle Rorive (Université Libre de Bruxelles)

Lucie Martin (Université Libre de Bruxelles)

Merry Wafwana (Université Libre de Bruxelles)

Coraline Daux (Université Libre de Bruxelles)

Egalement disponible en français: **La diversité culturelle sur le lieu de travail. Pratiques d'aménagements raisonnables**

September 2010

Inhoudsopgave

Voorwoord.....	5
Inleiding.....	9
1. Redelijke aanpassingen, het filosofisch debat.....	14
1.1. Inleiding.....	14
1.2. Vrijheid, gelijkheid en gemeenschap.....	14
1.3. Liberalisme, multiculturalisme, feminisme.....	16
1.4. Hervreiding en erkenning.....	18
1.5. Neutraliteit en gelijkberechtiging.....	19
1.6. Redelijke aanpassingen op grond van culturele religieuze overtuigingen.....	20
1.6.1. Fysieke, normatieve en culturele drempels.....	22
1.6.2. Religieuze redenen en de vrijheid van godsdienst.....	23
1.7. Tot slot.....	25
2. Redelijke aanpassingen: een juridisch kader.....	27
3. Methode.....	30
3.1. Onderzoeksopzet.....	30
3.2. Keuze van de arbeidsmarktsectoren.....	30
3.3. Gegevensverzameling.....	32
3.3.1. Focus groups.....	32
3.3.2. De interviews.....	36
3.4. Samenstelling van de (niet-representatieve) samples per sector.....	37
3.4.1 Lokale overheden.....	37
3.4.2. Gezondheid.....	38
3.4.3. “Parastatalen”.....	39
3.4.4. Integratie/diversiteit.....	40
3.4.5. Onderwijs.....	40
3.4.6. Voedingsindustrie.....	42
3.4.7. Banken en verzekeringen.....	43
3.4.8. Schoonmaak.....	43
3.4.9. Grootdistributie.....	44
4. Analyse van geregistreerde situaties.....	48
4.1. Verlof omwille van religie.....	51
4.1.1. Verlof omwille van een religieuze feestdag.....	53
4.1.2. Aanpassen van het omstandigheidsverlof.....	62
4.1.3. Uitzonderlijke situaties van verlof om religieuze redenen.....	62
4.2. Bidden op de werkvloer.....	63

4.2.1. Voorstelling van vragen en antwoorden: aanvaarding of niet.....	63
4.2.2. Argumentatie	69
4.2.3. Oplossingsprocedure en betrokken actoren	69
4.3. Aanpassing van voeding.....	71
4.3.1. Voorstelling van vragen en antwoorden: aanvaarding of niet.....	71
4.3.2. Argumentatie	75
4.3.3. Oplossingsprocedure en betrokken actoren	78
4.4. Aanpassing van de kledingcode.....	79
4.4.1. Voorstelling van vragen en antwoorden: aanvaarding of niet.....	79
4.4.2. Argumentatie	91
4.4.3. Oplossingsprocedure en betrokken actoren	95
4.5. Redelijke aanpassingen en m/v verhouding.....	98
4.5.1 Sociale conventies: moet je een hand of kus geven op de werkvloer?.....	98
4.5.2 Gelijkheid man en vrouw: als een man weigert de hiërarchie van een vrouw te aanvaarden.....	101
4.5.3. Nabijheid van mannen en vrouwen op het werk: geen vraag naar gescheiden werkruimten.....	104
4.6. Aanpassing van beroepstaken omwille van geloofsredenen	106
4.6.1. Voorstelling van vragen en antwoorden: aanvaarding of niet.....	106
4.6.2. Argumentatie	107
4.6.3. Oplossingsprocedure en betrokken actoren	109
4.7. Aanpassing van de werkuren.....	112
4.7.1 Aanpassing van de werkuren tijdens de vastenperiode	112
4.7.2. Vraag om een aanpassing van de werkuren omwille van een religieuze hoogdag.....	123
4.8. Aanpassing van fysieke taken tijdens de vastenperiode	124
4.8.1. Voorstelling van vragen en antwoorden: aanvaarding of niet.....	124
4.8.2. Argumentatie	126
4.8.3. Oplossingsprocedure en betrokken actoren	127
Conclusie.....	129
Referenties.....	137
Bijlage 1.....	139
Bijlage 2.....	143
Bijlage 3.....	145
LIJST DEELNEMERS PER SECTOR.....	145
GEZONDHEID	145
VOEDINGSINDUSTRIE	145

SCHOONMAAK.....	146
LOKALE OVERHEDEN	146
“PARASTATALEN”	147
INETGRATIE/DIVERSITEITSSECTOR.....	148
ONDERWIJS.....	148
GROOTDISTRIBUTIE.....	149
BANKEN EN VERZEKERINGEN.....	149

Voorwoord

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

Een gebedslokaal op de werkvloer, aangepaste menu's in de bedrijfskantine, het dragen van veruiterlijking van overtuigingen op kantoor, een vraag om verlof om religieuze redenen, weigering om de hand te schudden van een collega of klant van het andere geslacht: is dat soort vragen echt zo veel frequenter dan vroeger zoals wel eens wordt beweerd? Zijn ze legitiem? Is het legaal om er niet te willen op ingaan?

Vragen rond culturele diversiteit op de werkvloer zijn niet nieuw maar sinds een aantal jaar is er een nieuw begrip opgedoken: dat van de redelijke aanpassingen. Dit concept heeft trouwens niet helemaal dezelfde betekenis in het Frans als in het Nederlands, wat meteen bewijst dat de verwarring omtrent de problematiek al begint bij de terminologie¹. Het begrip komt uit de Angelsaksische landen en meer bepaald uit Québec. Daar verwijst het naar een versoepeling van een algemene norm waardoor leden van culturele minderheden kunnen leven en werken zonder afbreuk te doen aan hun overtuigingen.

In Europa en op het Amerikaanse continent geeft deze problematiek binnen ondernemingen, in de media en op het politieke toneel vaak aanleiding tot hevige debatten. Nu eens staan principes in deze debatten centraal (tot hoever mag de vrijheid van overtuiging de organisatie van het sociale leven bepalen?), dan weer gaat het over de praktische haalbaarheid van deze eisen (hoe valt de vrijheid van de werknemer te verzoenen met economische verplichtingen?). Soms verlopen die debatten rustig en onderbouwd, maar veelal verlopen ze ook op een nogal ranzige manier. Wel is het zo dat zowel 'voor-' als 'tegenstanders' van redelijke aanpassingen vaak onredelijke argumenten aanhalen. De voornaamste reden daarvoor is dat er tijdens die debatten een schrijnend gebrek aan kennis blijkt over de *concrete realiteit* rond die problematiek.

Welk soort redelijke aanpassingen vragen werknemers over het algemeen? Op welke vragen gaan werkgevers al dan niet in? Op welk niveau binnen de organisatie wordt over die aanpassingen onderhandeld? Hoe is het m.a.w. in België gesteld met de praktijken van redelijke aanpassingen? We moeten evenwel vaststellen dat er een groot gebrek aan feitelijke en objectieve informatie is om een onderbouwd debat te voeren.

In 2008-2009 heeft het *Centrum voor gelijkheid van kansen* beslist om daaraan iets te doen. Het Centrum is nauw betrokken bij de problematiek rond diversiteit in de onderneming en kon daarom in het debat over de redelijke aanpassingen niet aan de zijlijn blijven staan. Het Centrum heeft er al altijd naar gestreefd fenomenen te objectiveren en zijn expertise uit te breiden. Daarom werd een studie besteld die een stand van zaken van de problematiek moest opmaken. Tegelijk heeft Joëlle Milquet, federaal minister van Gelijke Kansen, de Rondetafels voor Interculturaliteit opgestart. Ze

¹ In het Frans blijft het begrip 'aménagement raisonnable' over het algemeen beperkt tot handicapsituaties, terwijl 'accommodement raisonnable' eerder betrekking heeft op religieuze en culturele motieven. In het Nederlands heeft men het in beide gevallen meestal over 'redelijke aanpassing'. In deze studie hebben de onderzoekers geopteerd voor de generieke term 'redelijke aanpassing'.

heeft het Centrum aangesteld om rond een beperkt aantal thema's zoals onder meer de redelijke aanpassingen te werken. De Rondetafels stonden dan ook in voor de financiering van deze studie, waarvan de uitvoering werd toevertrouwd aan het Institute for European Studies van de VUB in samenwerking met het METICES-GERME-team van de ULB.

In de inleiding vertellen de onderzoekers iets meer over de soms moeilijke ontstaansgeschiedenis van dit pionierswerk.

In deze studie springen een aantal zaken in het oog:

- heel wat bedrijven beschikken over 'redelijke aanpassingen' zonder het te weten, of toch minstens zonder de praktijk bij naam te noemen;
- meestal valt de beslissing over die aanpassingen op een 'informele' manier, onderaan de organisatieladder, in overleg met collega's of met de rechtstreekse chef;
- de debatten rond de problematiek binnen bedrijven zijn niet zozeer ideologisch meer veeleer pragmatisch: is de aanpassing compatibel met de werking van de dienst of met de economische vereisten van de onderneming; in welke mate gaat de efficiëntie van de dienst erop vooruit?
- niet alle vragen hebben met de godsdienst te maken; zo komen er vaak vragen over een verlenging van de vakantie om naar Marokko te kunnen gaan;

Pragmatisme, gezond verstand, overleg: de manier om redelijke aanpassingen in te voeren is niet die van de ideologische clash of een confrontatie van culturen waar nu eens de ene, dan weer de andere aan het langste eind trekt. De aanpassing moet het resultaat zijn van overleg waarbij iedereen meewerkt aan het vinden van een praktische oplossing voor een probleem dat in de juiste context gezien moet worden. Deze 'natuurlijke' weg is ongetwijfeld de meest aangewezen. Daarom wil het Centrum het fenomeen verder bestuderen om in zoveel mogelijk socio-economische omgevingen de 'juiste praktijken' van redelijke aanpassingen te detecteren, die momenteel in een aantal bedrijven ingang hebben gevonden.

Het gaat er echter niet altijd zo aan toe. Behalve discriminaties, die jammer genoeg nog altijd al te vaak op de werkvloer voorkomen, doen er zich ook interculturele spanningen voor. Ook daarom moet deze studie - die in de eerste gericht was op de gevonden *oplossingen* - een verlengstuk krijgen op basis van een specifiek onderzoek naar elementen van spanning en conflict: wat met de *weigering* van aanpassing enerzijds en de *'onredelijke'* vragen anderzijds?

In de toekomst zal het Centrum zijn onderzoek rond deze twee assen opbouwen. Net als voor deze studie zal ook hier de medewerking van bedrijven, sociale partners en werknemers essentieel zijn. We doen dan ook een oproep om verder met ons samen te werken.

Blijft dan nog die ene vraag waarop deze studie het antwoord schuldig blijft, omdat dit niet de opdracht was: moeten redelijke aanpassingen een dwingend en juridisch karakter krijgen?

Het eindverslag van de Rondetafels voor Interculturaliteit formuleert volgende aanbeveling: *“een grondige studie uitvoeren van de eventuele voor- en nadelen van de uitbreiding van het begrip van redelijke aanpassingen, zoals bepaald in de antidiscriminatiewet van 10 mei 2007, zodat het niet langer enkel betrekking heeft op personen met een handicap maar ook kan worden toegepast in andere situaties, met name waar het geloof of de levensbeschouwing in het geding is”*. Het Centrum wil uiteraard een discussie over de voor- en nadelen van zo’n wetgeving niet uit de weg gaan, maar denkt dat andere denk pistes tot meer resultaten kunnen leiden.

Het stuurcomité van de Rondetafels oppert een mogelijke wijziging van de federale wet van 2007 (en dan ook van de antidiscriminatiedecreten van gewesten en gemeenschappen) en richt het debat op het doorschuiven van het begrip redelijke aanpassing van de sector van personen met een handicap naar de sector van godsdienst en cultuur. Een analogie trekken tussen een handicapsituatie en een te verdedigen overtuiging is echter hoogst betwistbaar. Kan men een persoon met een handicap voor wie een redelijke aanpassing vaak een kwestie van sociaal overleven is (toegang tot arbeidsmarkt of woning) vergelijken met iemand die moeilijkheden heeft om zijn geloof te belijden? De wet uit 2007 verbiedt immers al discriminatie op grond van geloof of levensbeschouwing. Zal de antidiscriminatiewet zijn doel (de strijd tegen discriminaties) niet voorbijschieten door redelijke aanpassingen bij wet te willen verplichten, waardoor die wet een andere functie moet gaan vervullen – het bevorderen van samenleven en tolerantie? Dat is ongetwijfeld belangrijk, maar daar zijn andere instrumenten voor nodig. Is het niet inherent aan redelijke aanpassingen dat ze in overleg en vrijwillig tot stand komen? Het valt te vrezen dat een verplicht karakter ervan de dynamiek die zo eigen is aan een *overlegde aanpassing* gaat breken, waardoor een logica van spanning en conflict op gang komt die volledig in tegenspraak is met wat men wil bereiken.

Het culturele proces dat ten grondslag ligt van de redelijke aanpassingen is de geleidelijke en wederzijdse aanvaarding van de culturele diversiteit. Uit principe moet zo’n proces in overleg en dialoog verlopen. België beschikt trouwens over voorbeeldige sociale overlegprocedures en kan bogen op een lange traditie van onderhandelingen. Is het niet veeleer op basis van die eigen maatschappelijke verworvenheden en niet zozeer op basis van rechtssystemen die ons vreemd zijn, dat we in ons land tot een authentieke diversiteitscultuur zullen komen?

Het Centrum is dan ook van plan de komende maanden de weg van de overlegde aanpassingen te bewandelen. Sociale partners, werkgevers en werknemers hebben nood aan duidelijke en concrete middelen om overlegde aanpassingen in de praktijk om te zetten. Een aantal vragen die zich opdringen, zijn de volgende:

- dient er te worden gekozen voor *informele* oplossingen met collega’s of met het rechtstreekse diensthoofd, die het voordeel hebben soepel te zijn maar tegelijk

ook arbitrair kunnen zijn, of moet men opteren voor meer *geformaliseerde* oplossingen op het niveau van de onderneming, die meer zijn onderbouwd maar misschien ook wel te strak zijn?

- indien die aanpassingen in een formeel akkoord worden gegoten, welke actoren worden daar dan bij betrokken en op welk niveau van de onderneming: de werknemer op individuele basis; de vakbonden via syndicaal overleg; het arbeidsreglement; de Raad van Bestuur?
- is hulp van externe actoren (consultants, imams, verenigingen) opportuun?
- op welke manier kan *in concreto* worden geëvalueerd of een verzoek al dan niet redelijk is? Wat zijn legitieme redenen voor een weigering (veiligheid, kost, goede werking van het bedrijf, gelijkheid van werknemers en vooral dan gelijkheid man/vrouw, beheer van de sociale relaties, o.m. preventie van bekeringsijver, enz.)?
- hoe moet worden omgegaan met een eventuele weigering van redelijke aanpassingen?

De problematiek van redelijke aanpassingen hangt bovendien nauw samen met twee andere vragen die heel regelmatig aan bod komen: de problematiek van de verlofdagen en die van de veruiterlijking van overtuigingen (meestal de hoofddoek). We gaan er niet dieper op in maar het spreekt voor zich dat ze bij de problematiek moeten worden betrokken.

Aan vragen ontbreekt het alvast niet. Maar nogmaals, het is met de betrokkenen zelf, werkgevers en werknemers dat het Centrum in de toekomst wil samenwerken om praktische instrumenten voor overlegde aanpassingen voor te stellen.

Edouard Delruelle
Adjunct-directeur

Jozef De Witte
Directeur

Inleiding

Andrea Rea (ULB) & Ilke Adam (VUB)

Sinds een aantal jaar is het thema van de redelijke aanpassingen, dat vaak als een probleem wordt omschreven, altijd goed voor gepassioneerde debatten in media en politiek. De problematiek is echter pas echt brandend actueel geworden na de publicatie van het Rapport Bouchard-Taylor (2008) in Québec. Toch werd er in België al een aantal jaren over gesproken. Zo had het rapport van de Commissie voor de Interculturele Dialoog uit 2005 het thema reeds onrechtstreeks aangesneden. Er was nog geen sprake van redelijke aanpassingen maar een aantal situaties die erin aan bod komen zijn duidelijk verwant met de inhoud die intussen aan het begrip is gegeven. Het rapport wijdt bijvoorbeeld een aantal pagina's aan actieve publieke uitingen van religieuze overtuigingen maar neemt geen duidelijk standpunt in over het onderwerp omwille van de controverse die het thema binnen de Commissie heeft uitgelokt (Bribosia en Rorive, 2004). Toch gaat het rapport dieper in op een concrete situatie: die van de feestdagen.

In 2005 organiseert het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding onder de wetenschappelijke leiding van professoren Marie-Claire Foblets (Katholieke Universiteit Leuven) en Marco Martiniello (Université de Liège) een bevraging rond « Actieve publieke uiting van religieuze en levensbeschouwelijke overtuigingen » (CGKR, 2005). Deze bevraging had geen wetenschappelijke ambitie, ze wou enkel met diverse sociale, politieke, economische en culturele actoren systematisch overleg plegen over de manier waarop moest worden gereageerd op vragen steunend op religieuze overtuigingen. De bevraging geeft een overzicht van diverse situaties die zich op de werkvloer voordoen en van de verschillende manieren om met actieve uitingen van religieuze overtuigingen om te gaan. Dat kan gaan van een ondubbelzinnig verbod enerzijds tot uitgebreide aanpassingen anderzijds. Afsluitend blijkt uit het rapport dat er bij de bevraagde gesprekspartners geen behoefte is aan een algemene regelgeving maar eerder aan een behandeling geval per geval. De term redelijke aanpassing komt in het rapport niet ter sprake. De manier waarop op een aantal vragen wordt geantwoord sluit evenwel nauw bij dit begrip aan. Deze bevraging is een eerste poging om zowel de officiële standpunten van de economische, politieke, sociale en culturele actoren, als de situaties rond vragen tot aanpassingen steunend op religieuze overtuigingen van minderheidsgroepen te objectiveren.

In zijn Jaarrapport 2008 *Discriminatie / Diversiteit* vermeldt het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding expliciet het begrip redelijke aanpassing op religieus vlak. Dit rapport is een synthese van het Rapport Bouchard-Taylor, dat het jaar daarvoor was gepubliceerd en dat aanleiding was voor tal van publieke debatten. Het wijst erop hoe belangrijk het is na te gaan welk antwoord er in andere landen wordt gegeven op vragen steunend op religieuze overtuigingen. In zekere zin geeft het Rapport van het Centrum reeds de richting aan waarin moet worden gedacht door te stellen dat « religieuze aanpassingen in de Belgische wetgeving niet als een recht zijn erkend » en dat « er geen wettelijke verplichting bestaat om op dat soort vragen in te gaan [...] » (p. 60). Het Centrum werkt op het thema verder en zet in 2009 een informatiefiche rond «

uiterlijke tekenen van een geloofs- of levensovertuiging » op zijn website². Daarin wordt toelichting gegeven bij de definitie van een redelijke aanpassing zoals dit is bepaald in de antidiscriminatiewetgeving rond handicap. De fiche suggereert een mogelijke uitbreiding van dit begrip en van het gebruik ervan voor situaties steunend op uiting van religieuze overtuigingen. Ze staat eveneens stil bij de vraag wat de meest geschikte term kan zijn (voor rede vatbare aanpassingen, harmoniseringpraktijken, aanpassingen na overleg). Deze fiche somt bovendien een aantal normen op die van toepassing zijn op de werkvloer, zowel in de overheidssector als in het onderwijs. Het Centrum formuleert voorts nog een aantal algemene aanbevelingen. Het streeft daarbij naar een evenwicht tussen enerzijds het promoten van het « samenleven gesteund op de interculturele harmonisatie en het respect voor de overtuiging van éénieder » en anderzijds het bepalen en niet overschrijden van een impliciete lijn, namelijk die van de wettelijke erkenning van de religieuze aanpassingen. Daarmee neemt het Centrum een middenpositie in en stelt het een procedure voor die een oplossing op de vragen moet bieden: « de interculturele en interlevensbeschouwelijke harmonisatie moet, waar mogelijk, bereikt worden door onderhandelde oplossingen. Een oplossing steunend op burgerschap en bereikt na onderhandeling en compromis, is verkiesbaar boven de tussenkomst van het gerecht of de wetgever » (p. 4).

Het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding is al sinds 2005 met het thema bezig maar binnen de publieke opinie, vooral in het Franstalige landsgedeelte, leidt de problematiek van de redelijke aanpassingen tot controversiële en soms woelige debatten. Bewijs daarvan zijn de controverses in de geschreven pers³ en tijdens conferenties⁴. Meestal staan daarbij personen en verenigingen die voorstander zijn van een strikte interpretatie van de laïciteit - waarbij ze vaak verwijzen naar het debat in Frankrijk dat heeft geleid tot de wet die de hoofddoek op school verbiedt - lijnrecht tegenover personen en verenigingen die zich opwerpen als verdedigers van de culturele diversiteit en die vinden dat bepaalde aanpassingen mogelijk moeten zijn.

Ook een aantal politieke partijen heeft de thematiek in de loop van 2009 op de agenda gezet. Bij de Franstalige partijen heeft Ecolo de ontwikkeling van de praktijk van redelijke aanpassingen uitdrukkelijk opgenomen in haar programma voor de regionale verkiezingen van 2009, om het er voor de parlementsverkiezingen van juni 2010 weer af te halen. De andere Franstalige partijen lijken verdeelder, ook al verwees ook de Brusselse PS in haar programma voor de regionale verkiezingen van juni 2009 naar de

² Centrum voor Gelijkheid van Kansen, « Veruiterlijkingen van overtuigingen. Stand van zaken en werkpistes », november 2009. Deze tekst kan worden ingekeken op de internetsite van het Centrum: <http://www.diversite.be/signes>. PDF versie: <http://veruiterlijkingen.diversiteit.be/hoofddoeken/files/File/Signes%20convictionnels.pdf> (laatste bezoek: 18 juni 2010).

³ La Libre Belgique van 18 mei 2009, artikel « 'Raisonnables', les accommodements ? » deze 'carte blanche' zou de leden van het collectief Rappel toekomen (Réseau d'actions pour la promotion d'un Etat laïque) ; debat georganiseerd door Le Soir, op 20 en 21 mei 2009, p. 20-21, rond het thema « Faut-il accepter les particularismes ? »

⁴ Denkdag georganiseerd op 22 mei 2009 door 'Bruxelles laïque' en het 'Centre Bruxellois d'action interculturelle' rond het thema « Accommodements raisonnables : une voie possible vers une laïcité interculturelle ? » Voor meer details, cfr. site van Bruxelles laïque (www.bxllaïque.be), Studiedag Les nouveaux défis à la laïcité dans les sociétés à identités plurielles, georganiseerd op 6 maart 2010 door de vereniging La Morale Laïque

manier waarop Québec via voor rede vatbare aanpassingen met interculturele verschillen omgaat, als inspiratiebron om discriminaties aan te pakken⁵. Bij Vlaamse partijen is deze problematiek in de kiescampagnes minder aanwezig. De specifieke thematiek van de redelijke aanpassingen is er minder een thema en de term weinig gekend. De problematiek blijft evenwel actueel en dat heeft er alvast voor gezorgd dat Joëlle Milquet (Cdh), federaal Minister van Gelijke Kansen, het thema op de agenda heeft gezet van de Rondetafels van de Interculturaliteit. Die moeten de regering aanbevelingen doen rond omgaan met diversiteit⁶. Deze Rondetafels zijn in 2009 van start gegaan en werden in november 2010 afgerond. De « definitie van een beleid van « voor rede vatbare aanpassingen » inzake interculturaliteit » is in de lijst van 13 thematieken opgenomen. Binnen dit kader heeft het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding een universitaire studie besteld die een balans moet opmaken van de « harmoniseringpraktijken en redelijke aanpassingen op de werkvloer ». Het Centrum heeft daarmee ingespeeld op een suggestie uit de academische wereld (Bribosia *et al.*, 2009).

Dit Rapport is er gekomen na een aanbesteding van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding rond « Pratiques d'harmonisation en Belgique: Etat des lieux/ Een studie betreffende harmoniseringpraktijken in België: Stand van zaken ». Dit onderzoek is in zekere zin een verlengstuk van de bevraging die het Centrum in 2005 was opgestart met de bedoeling de gegevensinzameling op een meer gesystematiseerde wijze te organiseren.

Om budgettaire redenen en wegens tijdsgebrek (8 maanden) heeft dit onderzoek zich na overleg met het begeleidingscomité, tot vijf domeinen uit de publieke sector (onderwijs, gezondheid, lokale administratie, parastatalen, diversiteit/integratie) en vier uit de privé-sector (grootdistributie, banken en verzekeringen, voedingsindustrie, schoonmaak) beperkt. Het onderzoek is niet exhaustief en de geselecteerde situaties pretenderen geen representatief beeld van de situatie op de arbeidsmarkt te schetsen (cfr. Hoofdstuk Methodologie).

De keuze van deze sectoren is op verschillende criteria gebaseerd. De keuze voor bepaalde sectoren is dan weer het gevolg van de sterke aanwezigheid van werknemers van Marokkaanse en Turkse afkomst, de twee grootste nationale groepen in België die tot de moslimminderheid behoren. Dit is o.m. het geval voor volgende sectoren: voedingsindustrie en schoonmaaksector, de sectoren van het openbaar vervoer en de afvalophaling en –verwerking. De sectoren onderwijs en gezondheidszorg zijn gekozen omwille van de mogelijke besmetting van de polemiek rond redelijke aanpassingen van gebruikers (leerlingen, studenten en patiënten) naar werknemers. De keuze voor de sector van de integratie/diversiteit is er gekomen omdat deze sector traditioneel streeft naar harmonieuze samenlevingsmodellen en die voor de overheid tenslotte, omwille van

⁵ Brusselse Federatie van de PS, « Programme des socialistes bruxellois pour les élections régionales du 7 juin 2009 – Chapitre 8 », p. 72-73, beschikbaar op: <http://www.ps.be/Source/PageContent.aspx?MenID=18344&EntID=1> (laatste bezoek: 18 juni 2010).

⁶ Akkoord van de federale regering van 18 maart 2008. Voor meer details, cfr.: <http://www.interculturaliteit.be/De-Rondetafels-2009?lang=nl>

het belangrijke thema van de neutraliteit van de overheidsdiensten. De sector grootdistributie werd gekozen omwille van het contact met de klanten.

In elke sector hebben we zoveel mogelijk bedrijven proberen te contacteren. Voorts hebben we ook contact opgenomen met vakbonds- en werkgeversorganisaties en met de verantwoordelijken voor dit soort thema's binnen de bedrijven: de diversiteitagenten, die vooral in Vlaanderen actief zijn. Niet alle bedrijven hebben geantwoord en bij een aantal bedrijven deed dit soort situaties zich niet voor. Het onderzoek voorziet in een gedetailleerde lijst van verschillende types van redelijke aanpassingen omwille van culturele of religieuze redenen, de daarop gegeven antwoorden, het proces dat leidt tot een oplossing en een overzicht van alle betrokken actoren. We hebben 417 situaties genoteerd. Dit onderzoek heeft geenszins de bedoeling representatief te zijn maar biedt vooral een overzicht van de meest typische vragen om redelijke aanpassing en de antwoorden die erop volgen.

We hebben de vragen om redelijke aanpassingen in negen categorieën onderverdeeld:

- Verlof omwille van religie
- Bidden op de werkvloer
- Aanpassing van voedsel (in bedrijfskantine e.a.)
- Aanpassing van de kledingcode
- Man-vrouw verhoudingen
- Aanpassing van beroepstaken
- Aanpassing van de werkuren
- Aanpassing van fysieke taken en van de werkomgeving tijdens de vastenperiode
- Verlengde vakantie

Deze studie is van start gegaan in november 2009 en is begin september 2010 afgerond. Het opzoekingswerk is in verschillende stappen verlopen, die uiteindelijk langer hebben geduurd dan aanvankelijk gepland. Het rapport moest namelijk klaar zijn tegen juni 2010. De gegevensinzameling bleek evenwel veel langer te duren en veel moeilijker te zijn dan in het bestek was voorzien. De opzoeking was in drie fasen ingedeeld: identificeren van potentiële actoren, contactname met de potentiële actoren, verzamelen van de gegevens en analyse van de gegevens. De eerste fase heeft veel tijd gekost, meer dan drie maanden. Het betrekken van economische actoren bij een onderzoek stuit bovendien al snel op agendaproblemen en economische prioriteiten. De gegevensinzameling liep van februari tot mei 2010. Tegelijkertijd werden de individuele en collectieve gesprekken uitgeschreven. In totaal hebben we meer dan 1500 pagina's uitgeschreven gesprekken, die slechts gedeeltelijk in dit rapport zijn opgenomen. De analyse van de gegevens is in juni begonnen, de redactie van het rapport is tijdens de zomervakantie gebeurd.

Het afronden van dit onderzoeksproject was enkel mogelijk dankzij de financiële hulp en de steun van het *Institute for European Studies* van de VUB en de ULB⁷, bovenop het in de overeenkomst bepaalde budget. Het onderzoeksbudget zou immers lang niet voldoende zijn geweest voor de realisatie van dit project. Voor de uitvoering van het onderzoek in

⁷ De ULB heeft een deel van het budget gebruikt van het project ARC "Les Autres en Europe" van MAM (ULB), gefinancierd door het Ministerie van de Franse Gemeenschap, Dienst 'politique scientifique', voor de realisatie van een deel van dit onderzoek.

drie fasen en het halen van de doelstellingen hebben VUB en ULB studenten en onderzoekers betaald. Ook de twee promotoren hebben heel wat extra tijd geïnvesteerd in de analyse van de gegevens en het opstellen van het eindverslag.

Voor de VUB waren Souâd Hamdaoui en Andrew Crosby aan Nederlandstalige kant verantwoordelijk voor de gegevensinzameling in alle voor dit onderzoek geselecteerde sectoren. Ze hebben honderden actoren schriftelijk en (ook vaak) telefonisch gecontacteerd, ze hebben mee de focus groups georganiseerd en de gesprekken gevoerd. Samen met heel wat voor het onderzoek in dienst genomen studenten hebben ze vervolgens de gesprekken uitgeschreven en de fiches ter voorbereiding van de analyse opgesteld. Hun analysepistes en kritische commentaren in de loop van dit onderzoek en tijdens talloze vergaderingen hebben het kader ervan sterk beïnvloed, en vooral het hoofdstuk over aanpassingen van verlof omwille van religie en de praktijk van het bidden op de werkvloer.

Voor de ULB waren Céline Teney en deels ook Morgane Giladi bij de uitvoering van het onderzoek betrokken. Céline Teney heeft het onderzoek in de voedingsindustrie en in de sectoren grootdistributie en banken en verzekeringen voor haar rekening genomen. Ze heeft meegewerkt aan het methodologische hoofdstuk en aan dat over de aanpassing van voeding omwille van religie. Morgane Giladi heeft zich beziggehouden met de schoonmaaksector en ze heeft de hoofdstukken (mee)geschreven over de aanpassingen van de uurroosters omwille van religieuze redenen en over de aanpassingen van de fysieke taken en de werkomgeving tijdens de vastenperiode. Het onderzoekswerk van het ULB-team zou niet mogelijk geweest zonder de medewerking van drie tweedejaars masterstudenten sociologie die stage hebben gelopen bij METCIES-GERME. Samen met andere studenten hebben ze heel wat tijd en energie gestoken in het opbellen van bedrijven. Lucie Martin stond in voor de gegevensinzameling voor de gezondheidssector, Merry Wafwana voor de integratie-/diversiteitssector en Caroline Daux voor die van de parastatalen en deels voor de voedingsindustrie. Heel wat studenten hebben ook meegewerkt aan het uitschrijven van de gesprekken.

We wensen dan ook eenieder te bedanken die zijn steentje aan deze collectieve onderneming heeft bijgedragen.

We bedanken ook van harte alle personen die een stukje van hun kostbare tijd hebben vrijgemaakt om onze vragen te beantwoorden en voor sommigen onder hen, om aan de collectieve gesprekken te hebben deelgenomen. Zonder hun medewerking was dit project nooit mogelijk geweest.

Dit rapport behandelt eerst het juridische en filosofische kader (Gily Coene, VUB) om daarna dieper in te gaan op de onderzoeksresultaten.

1. Redelijke aanpassingen, het filosofisch debat

Gily Coene (Vrije Universiteit Brussel)

1.1. Inleiding

Het filosofische debat over redelijke aanpassingen ten behoeve van culturele praktijken kan vanuit diverse invalshoeken worden benaderd: er is enerzijds het politiek-filosofische debat met betrekking tot de organisatie van de multiculturele samenleving en anderzijds het rechtsfilosofische debat over de interpretatie en reikwijdte van het gelijkheids- en non-discriminatiebeginsel. In het bestek van deze bijdrage is het onmogelijk een exhaustief overzicht te bieden van de diverse argumenten en discussies in deze domeinen. We beperken ons tot de weergave van een aantal achterliggende ideeën en visies die relevant kunnen zijn in de discussie over redelijke aanpassingen ten behoeve van religieuze, levensbeschouwelijke en culturele praktijken.

1.2. Vrijheid, gelijkheid en gemeenschap

Het moderne liberale gelijkheidsideaal houdt in dat elk individu in een samenleving dezelfde vrijheden en rechten moet kunnen genieten. Dat vindt vandaag uitdrukking in de idee van gelijkheid van democratisch burgerschap, waarbij elk lid van de samenleving op gelijke wijze moet kunnen genieten van een aantal basisrechten zoals de vrijheid van meningsuiting, de vrijheid van godsdienst en geweten, het recht om te stemmen en verkozen te worden, het recht om gelijk behandeld te worden voor de wet, het recht om niet gediscrimineerd te worden op basis van gender, levensbeschouwing, etniciteit, handicap, leeftijd enz.

Onder invloed van het marxisme is socio-economische gelijkheid integraal deel gaan uitmaken van de moderne burgerschapsnotie. In de context van de sociale welvaartstaat vindt dit uitdrukking in de toekenning van sociale grondrechten. In dat opzicht is een differentiële behandeling – voor zover ze in het voordeel is van achtergestelde groepen in de samenleving - gerechtvaardigd. Zo betoogt John Rawls in 'A Theory of Justice' (1971) dat een rechtvaardige maatschappelijke basisstructuur berust op twee basisbeginselen: enerzijds het – klassieke liberale – gelijkheidsprincipe dat voorziet in gelijke politieke en burgerlijke rechten en een faire gelijkheid van kansen voor iedereen en anderzijds het differentieprincipe dat een ongelijke behandeling toelaat in zoverre het in het voordeel is van de socio-economische 'worst-off'. Beide beginselen dienen te garanderen dat éénieder de mogelijkheid heeft om zijn of haar levensplan na te streven en te realiseren. Vanuit het eerste beginsel bepleit Rawls de neutraliteit van de overheid met betrekking tot de diverse levensbeschouwelijke en ethisch-filosofische opvattingen van burgers. In tegenstelling tot het klassieke liberalisme echter verdedigt Rawls geen economische neutraliteit, maar bepleit een actieve rol voor de overheid in de herverdeling van socio-economische middelen.

Visies zoals die van Rawls worden echter bekritiseerd omdat hun universalisme 'abstract' en 'difference-blind' zouden zijn. Een dergelijke kritiek vinden we terug bij Iris Marion Young in 'Justice and the Politics of Difference' (1990). Centraal in dit betoog is de idee

dat een gelijkheidsnotie die abstractie maakt van reële bestaande verschillen tussen individuen geen garantie vormt voor het realiseren van substantiële gelijkheid. Volgens Young bestendigt een dergelijke visie sociale ongelijkheden, omdat ze de dominante, exclusionele culturele normen en verwachtingspatronen niet in vraag stelt. Waar Rawls dus het probleem van sociale ongelijkheid uitsluitend ziet als een kwestie van materiële herverdeling, wijst Young ook op de culturele aspecten die met sociale ongelijkheden gepaard gaan. Zij betoogt dat een 'affirmatie van verschillen' en een 'politics of difference' noodzakelijk zijn om de inclusie van achtergestelde groepen in de samenleving te realiseren. Tegenover het universalistische burgerschapsmodel dat aan individuen gelijke rechten toekent, pleit Young aldus voor een groepsgeïdentificeerd burgerschap waarin specifieke rechten worden toegekend aan bijvoorbeeld vrouwen, personen met een handicap, etnische minderheden, kansarmen enz. (Young, 2000)

Waar de politieke filosofie van de twintigste eeuw zich vooral concentreerde op de vraag naar een rechtvaardige socio-economische herverdeling, wordt vanaf het eind van de twintigste eeuw – en niet toevallig door enkele Canadese filosofen zoals Charles Taylor, Will Kymlicka en Joseph Carens – de aandacht gericht op de betekenis van culturele verschillen en identiteiten. Zij sluiten daarmee aan bij de communautaristische stroming die vanaf de jaren tachtig kritiek levert op het liberalisme omdat het te weinig aandacht zou besteden aan de waarde van gemeenschap. In tegenstelling tot het liberalisme dat de waarde van het individu centraal stelt en de primauteit van individuele rechten affirmeert, benadrukt het communautarisme het belang van de gedeelde gemeenschapswaarden, van sociale verbondenheid en gemeenschappelijke identiteiten, tradities en praktijken.

Waar in de liberale traditie individuen worden geacht zelf te kunnen bepalen of ze al dan niet wensen deel te nemen aan maatschappelijke en culturele praktijken, stellen communautaristen dit mens- en maatschappijbeeld fundamenteel in vraag. In hun visie is een 'zelf' altijd ingebed en gesitueerd in bestaande sociale praktijken die de identiteit, waarden en keuzes bepalen en vormgeven. Volgens de communautaristische visie is het liberale mensbeeld 'leeg' omdat het uitgaat van een op zichzelf bestaand individu en de primauteit van de sociale context en de sociale verbondenheid negeert. Daaraan gekoppeld wordt ook een andere visie op de rol van de overheid verdedigd. Zo benadrukt het liberalisme dat een overheid en haar wetgeving zich neutraal dient op te stellen en zich afzijdig dient te houden ten aanzien van de pluraliteit van morele opvattingen en levensbeschouwelijke overtuigingen van haar burgers - een visie die reeds werd verwoord door John Locke in 'A Letter Concerning Toleration' (1689). Deze liberale neutraliteit staat niet negatief of vijandig tegenover culturele of religieuze opvattingen en praktijken maar benadrukt wel het belang van hun vrijwillige aanvaarding⁸.

Vanuit communautaristisch hoek echter wordt betoogd dat de overheid de taak heeft om het culturele leven en de gedeelde morele waarden van burgers te beschermen en te bevorderen. Tegenover het ideaal van de liberale neutraliteit stellen communautaristen

⁸ Met dit laatste wordt niet bedoeld dat mensen hun overtuigingen vrij zouden kiezen - men kiest immers niet om te geloven - maar wel dat de staat of de overheid niet de morele autoriteit heeft om bepaalde overtuigingen over het waardevolle en het goede leven op te leggen en dat iemand altijd de vrijheid moet hebben om zijn of haar geloofs- en morele opvattingen in vraag te stellen en te wijzigen.

een 'politiek van het goede leven' voorop, waarbij de overheid zich niet dient te beperken tot het beschermen van de individuele keuzevrijheid, maar de substantiële waarden en tradities van de gemeenschap moet uitdragen en beschermen. Communautaristen zoals Alisdair MacIntyre, Charles Taylor, Michael Sandel en Michael Walzer vatten de gemeenschap op in termen van reeds bestaande gedeelde sociale praktijken, culturele tradities en een gedeelde begripsvorming die beschermd en gerespecteerd moeten worden. Deze betekenis is fundamenteel verschillend van het samenlevingsconcept in de liberale sociale contract traditie, waarin de gemeenschap wordt gezien als een door individuen vrijwillig aangegaan samenwerkingsverband.

1.3. Liberalisme, multiculturalisme, feminisme

De Canadese filosoof Will Kymlicka betoogt dat in de huidige context van cultureel diverse samenlevingen zowel de communautaristische visie als de liberale visie onhoudbaar zijn. De eerste omdat de huidige staten geen klassieke natiestaten zijn waarin iedereen dezelfde nationaliteit heeft, dezelfde taal spreekt, een gemeenschappelijke cultuur of religie deelt enzovoort. In deze multiculturele contexten is het dan ook helemaal niet duidelijk welke gedeelde gemeenschapswaarden en praktijken een overheid zou moeten uitdragen en beschermen. De liberale visie biedt evenmin een antwoord op reële en actuele politieke vragen en twistpunten met betrekking tot bijvoorbeeld taal- en culturele kwesties. Hoewel Kymlicka's standaardwerk 'Multicultural Citizenship' (1995) in de eerste plaats betrekking heeft op de organisatie van multinationale staten, wordt ook verwezen naar de multiculturele situatie als gevolg van recentere immigraties.

Kymlicka verdedigt een liberaal multiculturalisme, waarin culturele eisen worden erkend, maar niet in die mate dat ze ingaan tegen liberale rechten van individuen of individuele mensenrechten. Deel uitmaken van een gerespecteerde cultuur of gemeenschap met een eigen geschiedenis, taal en/of tradities is volgens deze auteur fundamenteel voor de ontwikkeling van een gevoel van eigenwaarde en individueel zelfrespect. In tegenstelling tot de cultuurrelativistische pleidooien dienen volgens Kymlicka de mensenrechten steeds gerespecteerd te worden, maar ze dienen wel te worden aangevuld met rechten voor minderheden. Het recht op vrije meningsuiting biedt bijvoorbeeld nog geen antwoord op de vraag wat een rechtvaardig taalbeleid is. Het unitaire burgerschapsmodel dat aan alle burgers een identieke verzameling van burgerschapsrechten toekent is volgens Kymlicka dan ook niet langer houdbaar in de etnisch cultureel diverse samenlevingen van vandaag.

In lijn met de argumentatie van Iris Marian Young betoogt Kymlicka dat in een samenleving met meerderheids- en minderheidsculturen individuele rechten niet volstaan om minderheden tegen de economische en politieke dominantie van de meerderheid te beschermen. Daarom zijn speciale groepsrechten nodig om minderheden te beschermen, bijvoorbeeld door de subsidiëring van onderwijs, media en culturele expressies van etnisch-culturele minderheden.

Om aanvaardbaar te zijn in het kader van een liberale democratie moeten dergelijke specifieke rechten of groepsrechten echter wel voldoen aan enkele voorwaarden: zij

behoren de vrijheden van leden van de minderheidsgroep en de gelijkheid tussen de minderheids- en meerderheidsgroep te respecteren. Rechten van minderheden die 'interne restricties' opleggen aan bepaalde leden van de minderheid (bijvoorbeeld het ontzeggen van bepaalde rechten aan meisjes en vrouwen) zijn niet aanvaardbaar, evenmin als rechten die een groep in staat zouden stellen om andere groepen te benadelen, te domineren of uit te buiten.

Kymlicka onderscheidt zich van andere multiculturalistische pleitbezorgers in de zin dat culturele rechten volgens hem moeten worden getoetst aan liberale beginselen. Zijn pleidooi onderscheidt zich ook van libertaire vertogen die een laissez faire houding van overheidswege bepleiten. Zo meent Chandran Kukathas (1992) dat de overheid zich ten aanzien van haar minderheden afzijdig moet houden en hen niet moet ondersteunen door bijvoorbeeld hun onderwijs te subsidiëren. Kymlicka echter ziet wel een belangrijke taak voor de overheid weggelegd in het beschermen en bestrijden van achterstelling van culturele en etnische minderheden. In tegenstelling tot Kymlicka behoren volgens Kukathas ook niet-liberale praktijken van minderheden getolereerd te worden en hebben minderheden dus het recht om interne restricties aan hun leden op te leggen, op voorwaarde dat de leden een 'right to exit' hebben, dat wil zeggen het recht om de gemeenschap te verlaten.

Susan Okin (1999) stelt dat de meeste multiculturalistische pleidooien weinig of geen oog hebben voor de bijzondere positie van meisjes en vrouwen binnen minderheidsgroepen. Okin (2002) kant zich ook tegen posities zoals die van Kukathas omdat zijn voorgestelde exit-remedie niet realistisch of wenselijk is. Minderjarigen en vrouwen kunnen en wensen vaak hun gemeenschap niet te verlaten maar moeten volgens Okin wel het recht hebben om binnen hun eigen gemeenschap fair en gelijkwaardig behandeld te worden. Okin wijst er vooral op dat wanneer culturele eisen worden gesteld, men niet mag negeren dat er binnen een bepaalde minderheidsgroep diverse individuen en groepen zijn, zoals holebi's, vrouwen, kinderen en andersdenkenden, die mogelijk andere eisen of belangen hebben dan deze die worden verwoord door de doorgaans zelfverklaarde (oudere – mannelijke – religieuze) woordvoerders van een bepaalde culturele of religieuze minderheidsgroep. Okin wijst erop dat discriminatie en onderdrukking van meisjes en vrouwen vaak niet openlijk en formeel gebeurt, maar zich afspeelt in de private context van het gezin en het familiale leven, waar meisjes worden gesocialiseerd in een ondergeschikte rol. Multiculturele pleitbezorgers beroepen zich vaak op een scheiding tussen de private en publieke sfeer, een opdeling die door feministen terecht wordt aangeduid als constitutief voor de onderdrukking van vrouwen.

Zonder het belang van culturele identiteit af te wijzen hebben diverse auteurs gewezen op de gevaren van een affirmatie van rigiede en vastomlijnde identiteiten en gemeenschappen. Veel multiculturalistische pleidooien lijken immers uit te gaan van een essentialistische visie, dat wil zeggen dat zij cultuur opvatten als een op zich staande, min of meer gesloten entiteit of structuur, die in sterke mate de identiteit en het handelen van personen determineert. Om die reden pleit Seyla Benhabib in 'The Claims of Culture: Equality and Diversity in the Global Era' (2002) voor een dialogisch en narratief model van identiteitsconstructie. Homogene of monolithische visies op de culturele of religieuze gemeenschap negeren de interne diversiteit en de bijzondere positie van zogenaamde

‘minderheden binnen minderheden’. Ann Phillips pleit in dat opzicht voor een ‘Multiculturalism without Culture’ (2009), waarin ze wijst op de gevaren van een essentialistische cultuuropvatting. Een dergelijke cultuuropvatting kent een determinerende kracht toe aan cultuur, en negeert of ontkent daarmee de individuele keuze- en handelingsvrijheid van personen. Anderzijds mag ook niet genegeerd worden dat individuen culturele wezens zijn en dat er culturele ongelijkheden kunnen bestaan. Een multicultureel beleid is in haar visie dus noodzakelijk, maar dient zich te enten op individuen en niet op groepen, omdat het laatste bijdraagt tot de reïficatie van culturen. Amartya Sen (2006) wijst op de gevaren van reductionistische classificaties van personen als behorende tot één bepaalde cultuur of geloofsgroep. Wat voor multiculturalisme doorgaat is vaak een ‘plural monoculturalism’ dat gebaseerd is op een geloofsgebonden separatisme, aldus Sen. Mensen behoren in een dergelijke visie tot eenduidige, welafgebakende, van elkaar fundamenteel verschillende groepen. Daarmee wordt ontkend dat individuen deel uitmaken van diverse groepen, dat diverse identificaties elkaar kunnen doorkruisen, dat er naast verschillen ook heel wat overeenkomsten kunnen zijn die overleg en samenwerking mogelijk maken.

1.4. Herverdeling en erkenning

Het filosofische denken over rechtvaardigheid in de context van de naoorlogse welvaartstaat stond vooral in het teken van socio-economische herverdeling en sociale rechtvaardigheid. Aan het einde van de twintigste eeuw treden eisen voor erkenning op verschillende manieren op de politieke voorgrond. Zo wijst Charles Taylor (1994) erop dat culturele dominantie, negatie of afwijzing vormen zijn van symbolische onderdrukking die het menselijk welbevinden en de persoonlijke integriteit ernstig aantasten en daarom het voorwerp dienen te zijn van rechtvaardigheidsoverwegingen. Waar de ‘politics of redistribution’ vooral de nadruk legt op structurele socio-economische ongelijkheid, legt de ‘politics of recognition’ de nadruk op de erkenning van culturele groepsidentiteiten. Sommige auteurs zien in de laatste eerder een bedreiging van de eerste. Brian Barry (2001) bijvoorbeeld betoogt dat een ‘politics of multiculturalism’ vaak een ‘politics of redistribution’ ondermijnt.

In ‘Redistribution or Recognition? A Philosophical Exchange’ wijzen Nancy Fraser en Axel Honneth (2003) op de complexe en dialectische verwevenheid van socio-economische ongelijkheid en culturele en symbolische onderdrukking of miskennis. Zowel Fraser als Honneth betogen dat het vraagstuk en de strijd voor erkenning niet te reduceren is tot een louter economisch probleem. Hun visies verschillen echter fundamenteel voor wat het respectieve belang van erkenning en herverdeling betreft. Voor Honneth primeert de eerste en is de strijd voor herverdeling secundair, terwijl Fraser ze allebei even fundamenteel acht. Hoewel beide vormen van onderdrukking in de praktijk heel nauw met elkaar verweven zijn, zijn ze analytisch te onderscheiden en vereisen ze vaak een differentiële benadering. Zo resulteren maatregelen ter bevordering van culturele erkenning niet noodzakelijk in meer economische gelijkheid en vice versa. Waar de strijd voor herverdeling streeft naar (meer) socio-economische gelijkheid, staat de strijd voor erkenning net in het teken van een positieve waardering van verschillen. Fraser benadrukt dat beide niet antithetisch zijn en dat er dus geen fundamentele tegenstelling hoeft te zijn tussen een ‘politiek van erkenning’ en een ‘politiek van herverdeling’. Zo is

genderongelijkheid zowel een kwestie van herverdeling (de verdeling van betaalde en onbetaalde arbeid bijvoorbeeld) als erkenning (de relatieve status van vrouwen en mannen in de samenleving bijvoorbeeld). In tegenstelling tot Taylor en Honneth vat Fraser erkenning niet op in intersubjectieve en psychologische termen, maar als een kwestie van sociale status en geïnstitutionaliseerde culturele patronen. Om gerechtvaardigde van niet gerechtvaardigde eisen voor erkenning te onderscheiden hanteert Fraser 'participatoire pariteit' of volwaardige maatschappelijke participatie als evaluatiestandaard. Eisers van culturele erkenning moeten enerzijds kunnen aantonen dat de geïnstitutionaliseerde meerderheidsnormen hen niet toelaten om volwaardig te participeren aan de samenleving én ook dat de betreffende praktijken waarvoor erkenning wordt gevraagd andere leden van de minderheidsgroep of van de meerderheidsgroep niet beperken in hun mogelijkheden om volwaardig te participeren aan die samenleving. Om dit in concreto te bepalen is volgens Fraser een dialogische benadering nodig in de context van een democratisch publiek debat waarin leden van meerderheden en minderheden kunnen verwoorden en beargumenteren wat in termen van gelijke behandeling voor hen relevant is.

1.5. Neutraliteit en gelijkberechtiging

In 'Culture, Citizenship and Community: A Contextual Exploration of Justice as Evenhandedness' (2000), pleit de Canadese filosoof Joseph Carens voor een contextuele politieke theorie, die de nadruk legt op de confrontatie tussen abstracte theoretische gezichtspunten met concrete politieke praktijken. Hij koppelt daaraan een alternatief concept voor rechtvaardigheid. In tegenstelling tot 'justice as fairness' dat een ideaal van onpartijdigheid en neutraliteit articuleert, stelt 'justice as evenhandedness' een ideaal voorop waarbij tegenstrijdige eisen op erkenning en ondersteuning op vlak van cultuur en identiteit op een gevoelige wijze worden afgewogen. In plaats van abstractie te maken van particulariteiten pleit Carens voor hun positieve erkenning, op een wijze die fair is voor alle verschillende particulariteiten. Rechtvaardigheid houdt niet in dat aan iedere culturele claim of identiteit 'gelijk' gewicht wordt toegekend, maar wel 'gepast' gewicht vanuit een kader waarin het gelijk respect voor eenieder centraal staat. Geschiedenis, aantallen, het relatieve belang van de eisen voor de eisers en nog vele andere overwegingen kunnen daarbij een rol spelen.

Een voorbeeld dat Carens aanhaalt om dit te illustreren zijn de officiële rust- en feestdagen. De zondagsrust is duidelijk een weerspiegeling van de christelijke normen en geschiedenis, en die stemmen niet overeen met die van andere geloofsgroepen. Een neutrale maatregel zou er hier kunnen in bestaan om bijvoorbeeld woensdag als verplichte rustdag te erkennen. Dit zou echter voor niemand een verbetering inhouden en voor de christenen een slechtere situatie betekenen. Daarom is het beter om de zondagsrust te behouden en uitzonderingen toe te staan voor mensen met een andere geloofsovertuiging, aldus Carens. Maar waarom zouden uitzonderingen enkel gelden voor religieuze redenen en niet voor andere persoonlijke redenen? Het antwoord op deze vraag, stelt Carens, is afhankelijk van de vraag of we toestaan dat politieke oordelen differentiëren tussen fundamentele en minder fundamentele belangen. Dit is geen duidelijk antwoord, maar het wijst wel op een fundamenteel probleem: waarom zijn religieuze redenen belangrijker dan niet-religieuze redenen? Waarom bijvoorbeeld een

uitzondering voor verlofregelingen toestaan voor religieuze redenen en niet op grond van andere redenen?

Een gelijkaardig probleem betreft de officiële feestdagen. Ook deze zijn in het Westen overwegend christelijk geïnspireerd. Vanuit een neutraliteitsperspectief zou men dan eerder kunnen overwegen om officiële feestdagen los te koppelen van religieuze feesten. Het ideaal van 'evenhandedness' echter zal eerder pleiten voor ofwel een meer evenwichtige vertegenwoordiging van de religieuze feestdagen van verschillende groepen of voor uitzonderingsmaatregelen voor andersgelovigen. Welke oplossing het meest rechtvaardig is hangt voor Carens af van bijvoorbeeld de historische en sociale context. 'Evenhandedness' beroept zich op democratische normen van evenwicht, compromis, en proportionaliteit. Van belang is dat kwesties in verband met cultuur en identiteit als een onderdeel van beleid en burgerschap worden beschouwd en dus niet met een 'hands-off approach' kunnen worden tegemoet getreden/ Een dergelijke benadering houdt immers vaak een affirmatie in van de status quo of de belangen van de meerderheidsgroep.

De idee van evenhandedness lijkt meer aan te sluiten bij het Belgische model van gelijkberechtiging van de verschillende erediensten en de niet-confessionele gemeenschappen. Hier is geen sprake van volstrekte neutraliteit of gelijkheid – zo worden niet alle geloofsgroepen en levensbeschouwingen erkend – maar het is een weerspiegeling van de historische en sociale structuur van de samenleving en houdt een zekere rechtvaardigheid ten aanzien van bepaalde minderheidsgroepen. De actieve rol van de overheid met betrekking tot de levensbeschouwingen en de inclusie van diverse religieuze en levensbeschouwelijk gemeenschappen wordt in Vlaanderen ook aangeduid met termen als 'actief pluralisme' en 'inclusieve neutraliteit', die in de praktijk soms door elkaar worden gebruikt, maar verschillende ladingen kunnen dekken. Het Belgische levensbeschouwelijke model heeft diverse voordelen maar ook duidelijke beperkingen. Heel wat levensbeschouwingen worden in dit model niet erkend of zien zich genoodzaakt aan te sluiten bij aanverwante levensbeschouwingen. Er wordt ook voorbijgegaan aan maatschappelijke tendensen van individualisering op vlak van zingeving (cf. levensbeschouwelijke bricolage, spiritualiteit). Gelijkberechtiging impliceert ook nog geen interculturaliteit, maar kan evengoed aanleiding geven tot verzuiling en het naast elkaar bestaan van diverse gemeenschappen. Van een actief pluralisme is dan ook maar sprake als er ook initiatieven worden genomen om het interlevensbeschouwelijk overleg en de onderlinge dialoog aan te moedigen.

1.6. Redelijke aanpassingen op grond van culturele religieuze overtuigingen

De Europese Richtlijn (2000/78/EG) met betrekking tot gelijke behandeling op gebied van arbeid en tewerkstelling van 27 november 2000 legt een verplichting op tot 'redelijke aanpassing' ten aanzien van personen met een handicap. Deze stelt als rechtsprincipe in artikel 5 dat het niet voorzien in redelijke aanpassing het beginsel schendt van gelijke behandeling van personen met een handicap en bijgevolg een vorm van discriminatie is. De richtlijn erkent door deze koppeling de interactie tussen een stoornis of beperking van een concrete persoon wegens zijn handicap en de reactie erop van de omgeving.

Ook de Belgische Antidiscriminatiewet stelt in artikel 2 § 3 dat “het ontbreken van redelijke aanpassingen voor de persoon met een handicap een discriminatie in de zin van deze wet” betekent. “Als een redelijke aanpassing wordt beschouwd de aanpassing die geen onevenredige belasting betekent, of waarvan de belasting in voldoende mate gecompenseerd wordt door bestaande maatregelen.”⁹

In beide gevallen is de verplichting tot ‘redelijke aanpassingen’ beperkt tot personen met een handicap. Wat aanpassingen omwille van religieuze en levensbeschouwelijke redenen betreft kan wel verwezen worden naar het verbod op indirecte discriminatie. Het Vlaams decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt breidt de plicht tot redelijke aanpassingen in het kader van het waarborgen van gelijke kansen op de arbeidsmarkt uit naar diverse kansengroepen:

“Teneinde te waarborgen dat het beginsel van gelijke behandeling nageleefd wordt, moet worden voorzien in redelijke aanpassingen. Dit houdt in dat de intermediaire organisaties en de werkgever, naargelang de behoefte, in een concrete situatie passende maatregelen nemen om toegang tot arbeid te hebben, in arbeid te participeren of daarin vooruit te komen dan wel om een opleiding te genieten, tenzij deze maatregelen voor de werkgever een onevenredige belasting vormen. Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd.”

De plicht tot redelijke aanpassingen met betrekking tot religieuze overtuigingen vinden we terug in de Amerikaanse wetgeving. De Civil Rights Act (1964) en het bijhorende amendement (1972) stelt een verbod in op discriminatie van werknemers door werkgevers op basis van religie. Dit houdt in dat werkgevers werknemers niet gunstiger of ongunstiger mogen behandelen omwille van hun religie. Verder wordt ook gesteld dat: “employers must reasonably accommodate employees sincerely held religious practices unless doing so would impose an ‘undue hardship’ on the employer”. De plicht tot redelijke aanpassing geldt bijvoorbeeld voor uitzonderingen op kledingvoorschriften, de wijziging van uurregeling en de toelating om verlof te krijgen op religieuze feestdagen. Belangrijk om op te merken is dat in tegenstelling tot de ‘Americans with Disabilities Act’ ‘undue hardship’ in veel striktere zin wordt geïnterpreteerd.¹⁰

In Quebec werd het concept gebruikt in de commissie Bouchard-Taylor met betrekking tot culturele verschillen. Uitgangspunt is dat personen omwille van culturele of religieuze kenmerken verhinderd worden in hun toegang tot bepaalde diensten of functies, omdat

⁹ Wet ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding

¹⁰ The ‘Americans with Disabilities Act’ eist van een werkgever om in redelijke aanpassingen te voorzien voor gekwalificeerde werknemers of sollicitanten, tenzij dit een ‘undue hardship’ zou inhouden. De aanpassing moet effectief gelijke kansen op tewerkstelling realiseren voor individuen met een handicap. Voorbeelden zijn deeltijdse of aangepaste werkschema’s, aanpassingen aan of het ter beschikking stellen van aangepaste apparatuur, voorzien in gekwalificeerde tolken en vertalers. De aanpassing moet ‘redelijk’ zijn, wat betekent dat de aard van de functie en de productiestandaarden dienen behouden te blijven en geen ‘undue hardship’ mag inhouden, dat wil zeggen dat de aanpassing niet de goede werking van het bedrijf mag bemoeilijken of bezwaren en geen uitermate hoge financiële kosten of fundamentele structurele aanpassingen mag vergen.

de maatschappelijke omgeving georganiseerd is in functie van individuen en groepen die niet over deze kenmerken beschikken. Gelijklopend met de idee van redelijke aanpassingen ten behoeve van personen met een handicap is de idee dat het de interactie is tussen een bepaalde eigenschap van een individu en een fysieke, sociale of normatieve omgeving die maakt dat men geen gelijke toegang heeft tot bepaalde diensten of een bepaalde tewerkstelling. In een aantal gevallen kan men mits bepaalde aanpassingen of wijzigingen aan de omgeving er toch voor zorgen dat dit kenmerk geen reële belemmering bezorgd. Toch zijn er ook verschillen tussen fysieke sociale en normatieve beperkingen, die maken dat een plicht tot redelijke aanpassingen ten behoeve van religieuze en culturele praktijken meer controverser inhoudt dan een plicht tot aanpassing ten behoeve van personen met een handicap.

1.6.1. Fysieke, normatieve en culturele drempels

De plicht tot redelijke aanpassingen is een voorbeeld van een gedifferentieerd of groepsspecifiek recht, waarbij wordt uitgegaan van de idee dat een ongelijkheid wordt veroorzaakt in de interactie tussen een bepaalde eigenschap van een individu en een maatschappelijke omgeving die is afgestemd op een doorsnee burger. Zo wordt in de constructie van gebouwen bijvoorbeeld zelden of geen rekening gehouden met het feit dat een bepaalde groep burgers zich met een rolstoel verplaatst, blind of slechtziend is. Hierdoor kunnen zij niet op een gelijkwaardige wijze gebruik maken van deze voorzieningen. Door bepaalde aanpassingen in te voeren kunnen deze omgevingen getransformeerd worden zodat ze ook voor deze groepen toegankelijk zijn.

De doelstellingen van een diversiteitsbeleid bestaan erin rekening te houden met het feit dat niet iedereen beantwoordt aan de veronderstelde modelburger. In plaats van afzonderlijke maatregelen of voorzieningen te treffen streeft een inclusiebeleid ernaar om de bestaande maatregelen en diensten af te stemmen op een zo divers mogelijk publiek. Een dergelijk diversiteitsbeleid heeft echter ook grenzen. Zo is het niet altijd mogelijk om alle groepen op dezelfde wijze in te sluiten. Wat voor de een goed is, kan voor de andere beperkend zijn. Martha Minow (2002) illustreert dit aan de hand van het volgende voorbeeld. Mochten we voortaan gebarentaal als standaardtaal gebruiken dan zou dit de participatie en integratie van doven en slechthorenden heel sterk bevorderen, maar het zou mensen met een visuele of een fysieke handicap aan de armen dan weer ernstig benadelen. Een dergelijke aanpassing zou niet redelijk zijn omdat ze buitengewone inspanningen zou vergen, en meer in het bijzonder omdat ze andere minderheidsgroepen ernstig zou benadelen. Wanneer een algemene niet-discriminerende oplossing onmogelijk is, moet men opteren voor het toestaan van bepaalde uitzonderingen of voorzien in extra ondersteuning of specifieke aanpassingen. Voor andere aanpassingen is dit niet het geval: zo zijn aanpassingen aan openbare gebouwen ten voordele van rolstoelgebruikers niet belemmerend voor anderen, maar dikwijls zeer nuttig voor bijvoorbeeld gebruikers van kinderwagens en ouderen.

Naast fysieke beperkingen kunnen personen in een samenleving ook met belemmeringen van sociale en normatieve aard geconfronteerd worden. Zo wordt in heel wat huwelijks-familiale en sociale wetgevingen (bijv. ouderschapsverlof) nog steeds uitgegaan van een

heteroseksueel koppel, waardoor holebi's van dergelijke rechten zijn uitgesloten. Vanuit liberale optiek kan worden betoogd dat het hier om een discriminatie gaat omdat deze bepalingen in strijd zijn met de neutraliteit die vereist dat wetgevingen geen specifieke religieuze en morele overtuigingen mogen bevoordelen of benadelen. Men heeft als individuele burger het recht om er een eigen visie op na te houden met betrekking tot seksualiteit en huwelijksvorming, maar de overheid heeft niet het recht om die visie aan andere individuen op te leggen of hen op grond daarvan bepaalde rechten te onthouden. Zoals door J.S. Mill in 'On Liberty' werd geformuleerd, mag een overheid pas ingrijpen als aan anderen schade wordt berokkend (en om minderjarigen en wilsonbekwame personen tegen schade aan zichzelf te behoeden). Dit is niet het geval bij het openstellen van het huwelijk voor holebi's: dit raakt immers niet aan de fundamentele rechten en belangen van hetero's of andere burgers. Uitzonderingen voorzien in de vorm van samenlevingscontracten is in deze nog steeds een uiting van discriminatie tegenover holebi's.

Toch zijn er ook andere normatieve beperkingen in de huwelijkswetgeving vervat, zoals leeftijdsgrenzen of de instemmingsvereiste, die bepaalde groepen kunnen uitsluiten maar daarentegen wel legitiem zijn. Dergelijke normatieve beperkingen zijn in overeenstemming met liberale beginselen omdat ze beogen de autonomie en individuele keuzevrijheid te beschermen en te garanderen. Dit voorbeeld maakt duidelijk dat de liberale neutraliteit niet waardenvrij is, maar gegrond is in fundamentele waarden als tolerantie en gelijk respect voor de autonomie van personen. Zo is ook voor Martha Nussbaum respect voor culturele verscheidenheid en de verschillende levenswijzen die burgers verkiezen uitermate belangrijk omdat ze uitdrukking geeft aan de idee van menselijke waardigheid. De voorwaarde is echter dat die levenswijzen anderen geen schade mogen berokkenen op gebieden die raken aan hun menselijke vermogens of waardigheid. (Nussbaum, 2006).

Het bovengaande maakt duidelijk dat er naast gelijkenissen toch ook wel verschillen zijn tussen aanpassingen ten behoeve van fysieke beperkingen en aanpassingen ten behoeve van culturele en religieuze beperkingen. De laatste zijn doorgaans veel controversiëler en de visies van liberalen en communitaristen staan hier tegenover elkaar. Waar de eerste dergelijke aanpassingen zullen toetsen aan universalistische beginselen, zullen de laatste zich veeleer beroepen op het respect voor de bestaande culturele en religieuze tradities en praktijken. Een aanpassing zal binnen een liberale democratische rechtsorde pas aanvaardbaar zijn als zij niet in strijd is met universalistische beginselen en de basisrechten van anderen personen niet beperken of schaden. Wanneer bijvoorbeeld iemand om geloofs- of culturele redenen geen opdracht kan aannemen van een persoon van een ander geslacht, dan is een aanpassing die tot gevolg heeft dat de partij van het andere geslacht daardoor niet de kans heeft om een bepaalde functie uit te oefenen of te promoveren in deze optiek niet liberaal en ook niet 'redelijk' te noemen. In dit specifieke geval gaat het om een schending van het recht op gelijke kansen van vrouwen en mannen op de werkvloer en kan er uiteraard geen sprake zijn van een 'plicht tot redelijke aanpassing'.

1.6.2. Religieuze redenen en de vrijheid van godsdienst

Een cruciale vraag die zich in het debat over redelijke aanpassingen opwerpt is waarom religieuze redenen belangwekkender zijn dan andere redenen of motieven. Eigen aan wetgevingen en algemene bepalingen is immers dat ze beperkingen opleggen aan de vrijheid van individuen. Zo willen sommige personen liever geen autogordel dragen, geen helm opzetten op een motorfiets of op hun verjaardag of die van hun kinderen verlof kunnen nemen. Wat maakt dat hun redenen van andere, minder belangwekkende aard zijn dan redenen van religieuze aard? Pleitbezorgers van multiculturele groepsrechten stellen dat overtuigingen van culturele, morele en religieuze aard 'diepe overtuigingen' zijn die inherent verbonden zijn met de identiteit en waardigheid van personen. In die redenering is er bijvoorbeeld een fundamenteel verschil tussen het verzoek van een Sikh die een turban draagt om geen helm te dragen op een motorfiets en de wens van iemand om geen helm te dragen omdat hij dit vervelend vindt. Zo ook is er in die visie een fundamenteel verschil tussen iemand die om verlof verzoekt op een belangrijke religieuze feestdag en iemand die om verlof vraagt om zijn verjaardag te kunnen vieren. Toch is het niet zo evident om een verschil te maken tussen 'persoonlijke voorkeuren' en 'diepe overtuigingen': wie of wat bepaalt wat een diepe religieuze of levensbeschouwelijke overtuiging is en wat een louter persoonlijke voorkeur is?

Uitzonderingen op grond van religieuze redenen kunnen ook op andere gronden worden beargumenteerd, met name omdat er anders een fundamenteel recht zou geschonden worden. Zo is er het recht op de beleving van de godsdienstvrijheid en de verplichting om een helm te dragen kan daar gebeurlijk mee in strijd zijn.

Brian Barry (2001) argumenteert echter dat in het geval van Sikhs, de verplichting tot het dragen van een helm geen schending van de godsdienstvrijheid inhoudt, omdat er geen enkele Sikh verplicht is om met een motorfiets te rijden. Barry wijst er wel op dat er belangrijke pragmatische redenen kunnen zijn om in bepaalde omstandigheden uitzonderingen toe te staan. Zo geldt ook op bouwerven de verplichting om een helm te dragen, wat voor Sikhs die een turban dragen eveneens een probleem vormt. Het zonder meer afdwingen van een dergelijke regel zou bijzonder problematisch kunnen zijn omdat een groot deel van de mannelijke Sikhs in Groot-Brittannië net in de bouwsector tewerkgesteld is. Om die reden kan er volgens Barry uit pragmatische overwegingen wel sprake zijn van een tijdelijke uitzondering. Het betreft dan wel een uitzondering die beperkt is in de tijd en die niet als precedent kan dienen voor andere gevallen.

De verplichting om een veiligheidshelm te dragen is op zichzelf geen vorm van discriminatie, omdat de algemene toepassing van deze regel – het waarborgen van de veiligheid – duidelijk te rechtvaardigen is. Dit is anders in het geval een werkgever zou eisen van een kantoorbediende dat ze geen hoofddoek draagt. De vraag hier is of het dragen van de hoofddoek een negatieve impact heeft op het welzijn van de werknemer of de werking van een dienst of bedrijf. Indien het antwoord negatief is, is er volgens Barry sprake van een onaanvaardbare discriminatie.

Een ander voorbeeld is de uitzondering om geen verdoving te gebruiken bij het slachten van dieren. De dierenwelzijnswetgeving in diverse Europese landen verbiedt het slachten zonder verdoving, maar sommige landen voorzien een uitzondering voor ritueel slachten uit respect voor de religieuze overtuigingen van Orthodoxe joden en moslims. Een

dergelijke uitzondering wordt doorgaans beargumenteerd op grond van het recht op godsdienstvrijheid. Volgens Barry vormt de strijdigheid van de dierenwelzijnswet met bepaalde religieuze overtuigingen en voorschriften echter geen inbreuk op de godsdienstvrijheid. Een gelovige heeft immers de vrijheid om geen vlees te consumeren. Er is wel een beperking van de keuzevrijheid, maar dat is nog niet hetzelfde als dwang of een inbreuk op een fundamentele vrijheid. Als personen echter geen andere keuze hebben dan te handelen tegen hun geloofsovertuiging in, dan is er wel sprake van een inbreuk op de godsdienstvrijheid. Zo kan je stellen dat gedetineerden, patiënten in een ziekenhuis of sommige werknemers afhankelijk zijn van het aanbod van maaltijden in de betreffende instelling of bedrijf. Respect voor de godsdienstvrijheid vereist hier dat men de mogelijkheid heeft om bijvoorbeeld vegetarisch te eten, maar men hoeft daarom volgens Barry nog geen halal vlees aan te bieden.

1.7. Tot slot

De idee van redelijke aanpassingen ten behoeve van culturele verschillen kadert in een visie op een inclusieve multiculturele samenleving waarbinnen verschillende minderheden hun identiteit en eigenheid kunnen beleven en behouden zonder dat zij hiervoor worden uitgesloten. Tegenover de assimilationistische visie die van individuen eist dat ze zich aanpassen aan de omgeving legt de multiculturalistische visie de nadruk op de vrijheid van culturele beleving en op de accommodatie van de omgeving ten behoeve van minderheden, zodat de laatste niet gedwongen worden om hun identiteit of kenmerken te onderdrukken of te ontkennen ten voordele van de dominante meerderheidscultuur.

Liberale visies stellen echter voorwaarden aan de erkenning van culturele verschillen. Maar ook hier zijn diverse visies te onderscheiden. Vanuit een principiële denkkader zal men rekening houden met de wijze waarop dergelijke aanpassingen al dan niet raken aan bijvoorbeeld de mensenrechten of de belangen van andere personen of dieren. Democratisch geïnspireerde visies zullen veeleer de nadruk leggen op deliberatieve benaderingen, waarbij de nadruk wordt gelegd op interculturele dialoog en het bevorderen van wederzijdse begripsvorming (zie bijvoorbeeld Bikhu Parekh, 2000). Eerder dan uit te gaan van vaststaande principes of rechten wordt op basis van overleg en dialoog gezocht naar integratieve oplossingen die voor de diverse betrokkenen aanvaardbaar zijn. In de praktijk heeft een dergelijke benadering ook beperkingen. Centrale vraag is immers wie in dergelijke initiatieven betrokken wordt en in welke mate de personen representatief zijn voor de groep of gemeenschap die ze vertegenwoordigen.

In het voorgaande hebben we diverse filosofische overwegingen aangehaald die het pleidooi voor redelijke aanpassingen voor culturele en religieuze praktijken ondersteunen, maar ook gewezen op enkele problemen.

1. Ten eerste kan worden betoogd dat mensen culturele wezens zijn en dat men vanuit het respect voor de menselijke waardigheid redelijkerwijze niet kan verwachten dat mensen zich aan een andere cultuur of religie onderwerpen. Tevens kan worden betoogd dat maatschappelijke omgevingen niet neutraal zijn maar gevormd zijn vanuit

een specifieke historische culturele en religieuze achtergrond. Culturele aspecten kunnen aldus gepaard gaan met sociale ongelijkheid. In functie van het bevorderen van sociale gelijkheid is het bijgevolg belangrijk rekening te houden met culturele drempels en waar nodig aanpassingen te voorzien die personen met een anders-culturele achtergrond toelaten toch volwaardig te kunnen participeren aan de arbeidsmarkt, aan het maatschappelijke leven en de samenleving in zijn geheel.

2. Tegelijkertijd is het belangrijk ervoor te waken dat dergelijke maatregelen individu- en niet-groepsgebonden zijn, dat ze niet bijdragen tot het opsluiten van personen in een specifieke cultuur of religie of conservatieve tendensen en interne machtsrelaties binnen groepen versterken. Het is ook evident dat maatregelen ten gunste van sociale rechtvaardigheid geen andere individuen of minderheidsgroepen mogen benadelen.
3. De plicht tot redelijke aanpassingen wordt beperkt door zowel principiële als pragmatische voorwaarden. Principieel kan men moeilijk van een 'plicht' tot aanpassing spreken als men daarmee zou ingaan tegen andere fundamentele grondrechten of algemene wettelijke bepalingen. Een moeilijke situatie is deze waarin uitzonderingen voorzien zijn op algemene bepalingen zoals in het geval van ritueel slachten. In dit geval kan men zich de vraag stellen of er nog wel sprake kan zijn van een 'plicht' om dergelijke voedsel aan te bieden, gezien het hier al om een – controversiële – uitzondering gaat op een algemene regelgeving. Aanpassingen stoten in vele gevallen ook op praktische bezwaren: men kan immers niet voorzien in een oneindig gevarieerd aanbod van maaltijden of alle religieuze feestdagen erkennen.
4. Tevens mag men in dit geval niet discrimineren ten aanzien van niet-godsdienstige levensbeschouwelijke, ethische of filosofische opvattingen. De laatste zijn doorgaans meer individugebonden, waardoor de misvatting kan ontstaan dat alleen religieuze en levensbeschouwelijke opvattingen die in een georganiseerd verband kunnen worden geplaatst als zodanig worden erkend. Het is in dit geval ook moeilijk om een duidelijk onderscheid te maken tussen diepe overtuigingen en persoonlijke voorkeuren.

Om deze redenen vereist de implementatie van redelijke aanpassingen ten behoeve van culturele, religieuze en levensbeschouwelijke praktijken een contextuele en deliberatieve benadering waarbij via overleg wordt gestreefd naar evenwichtige, aanvaardbare en legitieme oplossingen. Hier stelt zich echter de vraag naar gepaste procedures en eventuele vertegenwoordiging. Vanuit democratisch oogpunt mag men verwachten dat – indien vertegenwoordigers worden betrokken – zij via democratische procedures worden aangeduid.

2. Redelijke aanpassingen: een juridisch kader¹¹

Emmanuelle Bribosia (ULB), Julie Ringelheim (UCL), Isabelle Rorive (ULB) en Ilke Adam (VUB)

Het concept “redelijke aanpassingen” vertrekt van de idee dat in bepaalde situaties, sommige personen, omwille van een kenmerk dat inherent is aan hun persoon en dat een verboden motief van discriminatie betreft, zoals een handicap, een geloofsovertuiging of een geslacht, niet in staat zijn om een taak te vervullen, een plaats te betreden op een conventionele manier of aan een algemene regel te beantwoorden. Op basis van een overzicht van internationale rechtspraak omtrent redelijke aanpassingen kunnen we leeftijd, nationale herkomst¹² en levensbeschouwing toevoegen aan de verboden gronden van discriminatie die hebben geleid tot redelijke aanpassingen. Aangezien de omgeving waarin deze mensen functioneren georganiseerd is in functie van individuen die niet gekenmerkt worden door deze specificiteit, kan het toepassen van de algemene regel op mensen met deze specifieke kenmerken discriminerend werken en dus ingaan tegen het gelijkheidsprincipe. In een aantal gevallen kan het aanpassen van de sociale, normatieve of fysieke omgeving toelaten dat de personen met deze specificiteit niet benadeeld worden.

In verschillende rechtssystemen wordt beschouwd dat de eis tot gelijkheid en non-discriminatie om deze reden een verplichting tot redelijke aanpassing oplegt aan de werkgever, een andere economische actor of een publieke overheid. Deze verplichting heeft echter een grens: de betrokken aanpassing moet “redelijk” zijn en mag dus geen disproportionele last betekenen voor diegene aan wie de verplichting werd opgelegd. Terwijl de verplichting tot redelijke aanpassing in het Europese gemeenschapsrecht enkel expliciet geldt betreffende gehandicapten¹³, voorzien het Canadese en het Amerikaanse rechtssysteem ook in dergelijke verplichting betreffende o.a. religieuze overtuigingen. In de Verenigde Staten was het bovendien eerst in het domein van discriminatie op grond van religie dat dit concept werd erkend. In 1972 voorzorg een amendement op de Civil Rights Act van 1964 in de plicht, voor elke werkgever, om in aanpassingen te voorzien ten aanzien van zijn werknemers voor zover dit geen buitensporige belasting (*undue hardship*) met zich meebrengt. Het is pas achteraf dat in de Verenigde Staten in een gelijkaardige verplichting werd voorzien ten aanzien van gehandicapten. In Canada was het evenzeer een zaak betreffende een aanklacht van religieuze discriminatie op de werkvloer die het Hooggerechtshof er in 1985 toe geleid heeft uit de regel van gelijkheid en niet-discriminatie een plicht tot redelijke aanpassing af te leiden.

Het Vlaamse decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt breidt de plicht tot redelijke aanpassing naar diverse kansengroepen, niet louter beperkt tot gehandicapten.

¹¹ Deze tekst is op enkele minimale toevoegingen na overgenomen uit (Bribosia et al., 2009). Voor een ruimer overzicht van wetgeving en rechtspraak met betrekking tot dit onderwerp verwijzen we naar dit artikel.

¹² Het niet kunnen beantwoorden aan een algemene regel door mensen van een bepaalde nationale herkomst betreft in de meerderheid van gevallen van rechtspraak het leveren van bepaalde documenten, zoals bijvoorbeeld aan mensen van Somalische herkomst.

¹³ Richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000.

Art 5 § 4

Teneinde te waarborgen dat het beginsel van gelijke behandeling nageleefd wordt, moet worden voorzien in redelijke aanpassingen. Dit houdt in dat de intermediaire organisaties en de werkgever, naargelang de behoefte, in een concrete situatie passende maatregelen nemen om toegang tot arbeid te hebben, in arbeid te participeren of daarin vooruit te komen dan wel om een opleiding te genieten, tenzij deze maatregelen voor de werkgever een onevenredige belasting vormen. Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd.

De uitvoeringsmodaliteiten van deze bepaling werden echter niet bepaald. Deze bepaling heeft nog geen aanleiding gegeven tot rechtspraak die meer inzicht zou geven in de draagwijdte van deze bepaling en de gevolgen hiervan ten aanzien van het bestaan van een plicht tot redelijke aanpassingen omwille van religie.

De afwezigheid van een expliciete referentie naar een verplichting tot redelijke aanpassing betreffende religieuze kwesties verhindert echter niet dat deze notie plaats zou hebben in het Europese rechtsbestel. Art. 9 (recht van vrijheid van gedachte, geweten en godsdienst), evenals art. 14 (verbod van discriminatie) van het Europees Verdrag van de Rechten van de Mens (eventueel gecombineerd) en het Europees Gemeenschapsrecht, meer bepaald het verbod op indirecte discriminatie, laten toe de vraag te stellen of een “redelijke aanpassing” in bepaalde gevallen niet verplicht moet zijn.

Volgens de Europese anti-discriminatie-richtlijn “werk” (Richtlijn 78/2000/EG) is er sprake van indirecte discriminatie (art 2, b) wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze, personen met een bepaalde godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid, in vergelijking met andere personen benadeelt. Er is echter geen sprake van indirecte discriminatie als deze bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn. Het Directoraat-Generaal werkgelegenheid en sociale zaken van de Europese Commissie geeft op haar website¹⁴ het volgende voorbeeld van indirecte discriminatie omwille van religie. “Een warenhuis verbiedt zijn werknemers om een hoofdbedekking te dragen wanneer ze klanten helpen. Deze regel heeft tot gevolg dat mensen die vanwege hun geloofsovertuiging het hoofd willen bedekken, zoals moslimvrouwen, niet in deze winkel kunnen werken. Deze groep mensen wordt indirect gediscrimineerd door het warenhuis, tenzij men kan aantonen dat er een objectieve reden is om dit beleid te rechtvaardigen.” In de Europese rechtspraak bestaat echter niet altijd eensgezindheid over het evenredigheidsprincipe. Vaak wordt de afweging gemaakt of een alternatieve maatregel (voor bijvoorbeeld het weigeren van het dragen van een hoofddoek omwille van hygiënische redenen, of veiligheidsredenen) het niet mogelijk maakt een alternatief te voorzien (een hygiënisch of veilig hoofddoek).

¹⁴

http://ec.europa.eu/employment_social/fdad/cms/stopdiscrimination/fighting_discrimination/what_is_discrimination.htm?langid=nl (geconsulteerd op 2 september 2010).

De nationale Europese rechtsstelsels voorzien evenmin in een expliciete verplichting tot redelijke aanpassing omwille van religieuze of levenbeschouwelijke overtuigingen. Dit verhindert echter niet dat er heel wat informele praktijken van redelijke aanpassing worden toegepast (in de Canadese context worden deze “aanpassingen na overleg” genoemd). Het zijn deze informele praktijken van redelijke aanpassingen die het voorwerp uitmaken van deze studie. De afwezigheid van een algemene verplichting tot redelijke aanpassing omwille van religie heeft ook niet verhindert dat de wetgever of de uitvoerende macht in uitzonderingen van de toepassing van een algemene regel voorziet die neerkomen op een redelijke aanpassing. Zo laat de Belgische wetgever bijvoorbeeld toe dat rituele slachtingen gebeuren zonder de normaal verplichtende verdoving¹⁵. Een besluit van de Vlaamse regering laat toe dat leerlingen uit het leerplichtonderwijs afwezig blijven van school voor een feestdag van een door de Grondwet erkende godsdiensten anders dan de katholieke¹⁶. In de reglementering met betrekking tot het omstandigheidsverlof ambtenaren van de federale overheid¹⁷, het Waalse Gewest¹⁸ de Franse Gemeenschap¹⁹, evenals van Vlaamse gemeenten en provincies²⁰ heeft men de gebeurtenissen gelinkt aan katholieke rituelen die aanleiding geven tot omstandigheidsverlof (plechtige communie, intrede in een klooster, priesterwijding) opengesteld naar andere, weliswaar ‘erkende’ religies. Zo voorzien deze personeelsstatuten in de mogelijkheid om één dag omstandigheidsverlof te nemen niet enkel voor de plechtige communie of het feest van de vrijzinnige jeugd van een kind (...) van de ambtenaar maar ook voor *‘deelname aan een plechtigheid van een erkende eredienst die overeenstemt met de rooms-katholieke plechtige communie.*

¹⁵ Art 16 § 1 van de Wet van 14 augustus 1986 betreffende de bescherming en het welzijn van de dieren (B.S., 3 december 1986).

¹⁶ Besluit van de Vlaamse Regering van 31 maart 2003 ter wijziging van de besluiten van 12 november 1997 betreffende de controle op de inschrijvingen van leerlingen in het basisonderwijs en ter wijziging van het besluit van 16 september 1997 betreffende de controle van leerlingen in het secundair onderwijs.

¹⁷ Koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen (art 15)

¹⁸ Besluit van 18 december 2003 houdende de Waalse ambtenarencode, MB du 31.12.2003, art L III.CIII 1er

¹⁹ Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap inzake afwezigheden van de ambtenaren van de diensten van de Franse Gemeenschap, MB du 7.09.2004, art 13

²⁰ Besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, B.S. van 24.12.2007.

3. Methode

Ilke Adam (VUB), Céline Teney (ULB) & Andrea Rea (ULB)

3.1. Onderzoeksopzet

De hoofdopzet van dit onderzoek bestond erin een zo groot mogelijk aantal praktijken van redelijke aanpassingen²¹ op te sporen, zoals deze zijn toegepast op de werkvloer, en deze te analyseren. Hierbij namen wij zowel die situaties waar positief werd ingegaan op een vraag om aanpassing als diegenen waar negatief werd op ingegaan. Het onderzoek beperkt zich tot praktijken van redelijke aanpassingen die een gevolg zijn van culturele diversiteit²² (en dus niet van geslacht, leeftijd of handicap) en tot redelijke aanpassingen ten aanzien van werknemers (en dus niet ten aanzien van gebruikers van diensten). *De facto*, en zeker in de gevallen die voor de rechtbank worden beslecht, komen redelijke aanpassingen die een gevolg zijn van culturele diversiteit vaak neer op redelijke aanpassingen omwille van een religieuze overtuiging. Internationale initiatieven waarin praktijken van redelijke aanpassingen worden geïnventariseerd laten dit blijken. Redelijke aanpassingen ten gevolge van etno-culturele diversiteit (exclusief religie) blijken zelden aanleiding te geven tot een conflict van rechtsregels.

Het onderzoeksopzet dat wij voorstellen is erop gericht een antwoord te bieden op de verschillende vragen van de opdrachtgever:

Een grondige beschrijving en analyse te bieden van:

- concrete vragen van “redelijke aanpassing” (vraag?);
- de betrokken actoren (wie?);
- de wijzen waarop men al dan niet tot een antwoord is gekomen (hoe?);
- de antwoorden (antwoord?);
- de argumentaties voor de voorgestelde oplossingen (waarom?)

3.2. Keuze van de arbeidsmarktsectoren

Omwille van budgettaire en tijdsgebonden beperkingen is er voor gekozen om het onderzoek te beperken tot 5 publieke arbeidsmarktsectoren (of sectoren die een openbare dienst verlenen ook al vallen ze niet onder het openbaar ambt) (onderwijs, gezondheid, lokale overheden, parastatalen, integratie/culturele diversiteit) en 4 private sectoren (grootdistributie, banken en verzekeringen, voedingsindustrie en schoonmaak).

²¹ Ook wanneer we het hebben over informele praktijken uit de burgerlijke sfeer, waar in het Canadese rapport Bouchard-Taylor de term “aanpassingen na overleg” voor wordt gebruikt, verkiezen we de meer wijdverspreide term “redelijke aanpassingen” te gebruiken die in de Canadese context gereserveerd wordt voor geschillen die voor de rechtbank worden gebracht. In het vervolg van dit rapport zullen we om de tekst leesbaar te houden, spreken over redelijke aanpassingen ook al gaat het in de praktijk om veelal informele praktijken van redelijke aanpassingen of “aanpassingen na overleg”, zoals dit in Canada wordt vernoemd. Ook de term harmonisatiepraktijken die in Canada beide praktijken bundelt, geniet niet onze voorkeur.

²² Net zoals de Commissie Bouchard-Taylor verkiezen we te spreken van “redelijke aanpassingen die een gevolg zijn van culturele diversiteit”, en willen we de lezer niet overladen met de uitdrukking “redelijke aanpassingen die het gevolg zijn van culturele, religieuze en levensbeschouwelijke diversiteit”.

De keuze voor enkele van deze sectoren werd gemotiveerd door de aanwezigheid van werknemers van Marokkaanse en Turkse herkomst, de twee belangrijkste nationale groepen van de in België grootste religieuze minderheid (voedingsindustrie, schoonmaak, publieke transportbedrijven, afvalophaling en verwerking). De publieke sectoren onderwijs en gezondheid werden gekozen omwille van de mogelijk *spill-over* van de vaak gepolemiseerde vragen van redelijke aanpassingen van gebruikers (leerlingen, studenten en patiënten) op de houding van personeelsverantwoordelijken ten aanzien van dergelijke aanpassingen voor het personeel. De sector integratie/diversiteit werd uitgekozen ervan uitgaande dat het antwoord op vragen om redelijke aanpassingen van personeel dat tewerkgesteld wordt in organisaties die professioneel bezig zijn met het zoeken naar recepten voor harmonieus samenleven differentieert ten opzichte van andere sectoren.

Het belang van de keuze voor de lokale overheden als tewerkstellingssector ligt voornamelijk in de mogelijkheid die dit biedt op een inzicht in de verschillende invullingen van het neutraliteitsprincipe, een belangrijk en veelvuldig aangehaald argument in publieke diensten. De meerwaarde van de keuze voor de bank- en verzekeringssector in deze studie is tweevoudig. Net als het onderwijs is deze sector gekend als een “witte” tewerkstellingssector met hooggeschoold personeel. Dit laat toe de numerieke aanwezigheid van religieuze minderheden (talrijk versus enkelingen) als factor te betrekken in de analyse van de vragen om redelijke aanpassing, net als het hogere studieniveau van de betrokkenen. De keuze voor de distributiesector werd voornamelijk gemotiveerd vanuit het contact met klanten.

Sector	Meer bepaald
PUBLIEKE SECTOREN	
ONDERWIJS	Leerplichtonderwijs en universiteiten
GEZONDHEID	Ziekenhuizen en Rust- en -verzorgingstehuizen
LOKALE OVERHEDEN	Steden, gemeenten en OCMW's
PARASTATALEN	Publieke transportbedrijven en afval-intercommunales ²³ .
HULP AAN VREEMDELINGEN/DIVERSITEIT	1e, 2e en 3e lijnorganisaties die specifieke dienstverlening bieden aan vreemdelingen of etnisch-culturele minderheden of die zich inzetten voor een harmonieuze multiculturele samenleving
PRIVATE SECTOREN	
GROOTDISTRIBUTIE	Voornamelijk supermarkten
BANKEN en VERZEKERINGEN	
VOEDINGSINDUSTRIE	Industriële bakkerijen en vleesverwerkende bedrijven als zijnde de 2 subsectoren die het meeste personeel

²³ Hoewel dit oorspronkelijk niet voorzien was hebben we na een eerste contactname met afval-intercommunales, de belangrijkste privé-bedrijven op de afvalmarkt toegevoegd aan onze niet-representatieve sample, evenals de reinigingsdiensten in grote steden daar waar zij instaan voor afval-ophaling. De redenen hiervoor zijn, ten eerste, dat al snel bleek dat dit beiden belangrijke actoren zijn in de tewerkstelling van afval-ophalers en afval-verwerkers, en ten tweede dat zij veel meer personeel met een immigratie-afkomst lijken te werk te stellen dan de nog overwegend “witte” afval-intercommunales.

	tewerkstellen met een immigratie-achtergrond.
SCHOONMAAK	

Dit onderzoek heeft niet de pretentie exhaustief te zijn noch een representatieve situatie te schetsen van alle praktijken van redelijke aanpassingen omwille van culturele diversiteit op de arbeidsmarkt. De hoofdopzet van dit onderzoek is wel om via een systematische gegevensverzameling een overzicht te bieden van kenmerkende vragen van redelijke aanpassingen, de argumentaties die gegeven worden om al of niet op deze vragen in te gaan en het proces dat werd gevolgd om tot een antwoord te komen.

3.3. Gegevensverzameling

De gegevensverzameling betreffende informele praktijken van redelijke aanpassingen op de werkvloer gebeurde door individuele semi-directieve interviews en focus-groups met personeelsverantwoordelijken (bedrijfsdirecteur, coördinator van een organisatie of personeelsdirecteur naargelang de gecontacteerde organisatie) en vertegenwoordigers van werknemers van de twee grote Belgische vakverbonden, de socialistische en de christelijke (ABVV/FGTB en ACV/CSC).

In de oorspronkelijk onderzoeksopzet werd voorzien om voor elke geselecteerde sector 2 *focus groups* te organiseren (één Franstalig, één Nederlandstalig). Naarmate de data waarop de focus groups gepland waren naderden en de respons zeer laag lag, is beslist geweest, in samenspraak tussen de beide onderzoeksteams en met de opdrachtgever om de focus groups voor de privé-sectoren en voor enkele publieke sectoren waar de respons zeer laag lag te vervangen door individuele (al dan niet telefonische) interviews.

3.3.1. Focus groups

Uiteindelijk werden 8 focus groups georganiseerd (5 Nederlandstalig, 3 Franstalig) voor de volgende sectoren

Gezondheidszorg (2, NI en Fr)
 Lokale Besturen (2, NI en Fr)
 Parastatalen (1, NI)
 Integratie-diversiteit (2, NI en Fr)
 Onderwijs (1, NI)

*Focus groups*²⁴ waren essentieel voor de gegevensverzameling in deze studie. Een *focus group* is niet louter een discussie. Een *focus group* wordt voorbereid door de onderzoekers en vraagt ook van de deelnemer een voorbereiding. Het gehele verloop van de focus groep heeft tot doel informatie te verzamelen, deze te organiseren en elementen van analyse aan te brengen. De waarde van deze methode berust op reflexiviteit die gestimuleerd wordt bij de participanten die op deze wijze deelnemen aan de analyse van de verzamelde informatie.

²⁴ De focus group methode gebruikt voor dit onderzoek en de uitleg hierover werd geïnspireerd door Van Campenhoudt L., Chaumont J.-M. et Franssen A. (2005), La méthode d'analyse en groupe. Applications aux phénomènes sociaux, Paris, Dunod.

Grootte en samenstelling van de focus groups

Idealiter bestaat de focus group uit ongeveer acht deelnemers. De deelnemers zijn diegenen die professioneel betrokken zijn bij concrete gevallen van redelijke aanpassingen. Dit kunnen personeelsverantwoordelijken zijn alsook vertegenwoordigers van werknemers (vrijgestelden of vertegenwoordigers van de vakbonden). Idealiter wordt bij de samenstelling van de focus group zoveel mogelijk gediversifieerd naar relevante criteria (beroepsfunctie; type onderneming of organisatie: privé-publiek, nationaliteit onderneming, schaal, ...; regio; type gevallen van redelijke aanpassing; type betrokken actoren in het zoeken naar een oplossing; ...) De selectie van de deelnemers op diversiteit was echter niet mogelijk in dit concrete onderzoeksopzet, en dit om verschillende redenen.

Het zéér korte tijdsbestek waarin de focus groups moesten worden voorbereid, en het zéér ruime aantal mogelijke deelnemers dat moest gecontacteerd worden om een voldoende participatie te garanderen, gecombineerd met het beperkt aantal menselijke middelen die hierop konden worden ingezet maakte het onmogelijk om over voldoende gegevens te beschikken over de diversiteit van situaties die zullen worden aangebracht op de focus groups vooraleer deze zou plaats vinden, alsook om een selectie te maken onder de bereidwillige participanten. Wij zijn echter wel van oordeel dat de diversiteit aan situaties gegarandeerd werd, ten eerste via de diversiteit aan instellingen met elk hun eigen organisatiecultuur, ten tweede via de diversiteit aan allochtoon personeel hierin tewerkgesteld (aandeel t.a.v. totaal personeel, herkomsten, functies, opleidingen, gender, overtuigingen), en ten derde, via de selectie van de meest relevante verhalen van redelijke aanpassingen in de tweede fase van de focus groups. Vaak kan de op het eerste zicht vrij homogene samenstelling van een focus group leiden tot het aan het licht brengen van andere diversifiëringskenmerken dan deze die de onderzoekers ex ante zouden hebben vooropgesteld (Van Campenhoudt *et al.*, p 56).

De onderzoeksteams en de verdeling van de rollen

De omkadering van de focus groups vereist de aanwezigheid van minimum twee onderzoekers. De eerste, de animator/animatrice, heeft als taak de groep te leiden. Zij legt stap voor stap de werkmethode uit. Zij let op het respecteren van de procedure en de deontologische regels. Zij zorgt ervoor dat alle deelnemers de werkmethode volgen en de inhoud ervan begrijpen. Zij let op vormen van niet verbale communicatie die zin hebben voor het verloop van het werk. Zij geeft het woord en ontnemt het. De tweede onderzoeker, redacteur genoemd, heeft tot taak zich op de inhoud te concentreren. Zij is het geheugen van de groep en moet systematisch alles noteren wat er gezegd wordt. Zij let evenzeer op het goed verloop van de opname waaraan nota's achteraf kunnen vergeleken worden.

De fasen van de groepsanalyse

De voorstelling

1e deel: inleiding: de animator stelt het onderzoeksteam voor, legt het onderzoeksopzet uit en verduidelijkt het verloop van het rondetafelgesprek

2e deel: voorstelling deelnemers en hun organisatie²⁵

Eerste fase: de verhalen

1e deel: Kort voorstel van ieders relaas

2e deel: Keuze van de te analyseren verhalen

3e deel: Uitgebreidere voorstelling van de geselecteerde verhalen (evt. X 2)

4e deel: Waar gaat het eigenlijk om, inzichten door verteller/vertelster (evt. X 2)

5e deel: Vragen om uitleg (X 2 of 3)

Tweede fase: de interpretaties: waarom aanvaardt men aanpassing of niet: rechtvaardiging

6e deel: Rondetafel

7e deel: Reacties van de verteller/vertelster

Derde fase: conclusie

8e deel: (als er tijd overblijft): Open: recapitulatie van twee belangrijke thema's m.b.t. rechtvaardiging; overeenkomst over overeenkomsten en verschillen, ...

De voorstelling

Om het eventuele begrijpelijke wantrouwen van de deelnemers weg te werken is een duidelijk inleiding absoluut noodzakelijk.

Eerste fase: de verhalen

Het basismateriaal voor de groepsanalyse wordt samengesteld door de verhalen die voorgesteld worden door de participanten. Elk relaas gaat over een concrete ervaring die zich effectief heeft voorgedaan in de organisatie van de participant of bij een werknemer aangesloten bij de vakbond en waarbij de participant rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken was. De participanten stellen dit relaas over een concrete situatie van redelijke aanpassing voor omdat zij vinden dat deze situatie vragen of problemen aan het licht brengt die het voorwerp uitmaken van het onderzoek.

In deze eerste fase worden de verschillende verhalen verzameld, besproken, en worden de verhalen geselecteerd die prioritair worden beschouwd voor de analyse.

Een relaas is een geheel van informatie dat samen een verhaal vormt. Hoewel het relaas informatie geeft over een concrete gebeurtenis is het op zich al een interpretatie van

²⁵ Aan de deelnemers werd gevraagd bij hun voorstelling de volgende gegevens te vermelden: hun naam, de naam van hun organisatie, het aantal personeelsleden, een schets in aantallen van de diversiteit van hun personeel qua nationaliteit en nationale herkomst (hierbij uitleggen hoe dit laatste wordt geteld en gedefinieerd), qua gender en qua leeftijd; de functies die de personen van buitenlandse herkomst voornamelijk bekleden, het vereiste opleidingsniveau hiervoor, de diensten waar deze personen voornamelijk werken. De personen die op deze focus group werden uitgenodigd werden in de uitnodiging gevraagd dit voor te bereiden.

deze ervaring. De keuze van het relaas, de gebruikte terminologie, de accenten en de weglatingen, de expliciete en impliciete waardeoordelen en de geuite emoties geven aan het relaas een interpretatiewaarde. Het relaas moet dus niet louter als een feit aangenomen worden. Er moet wel duidelijk rekening gehouden worden met de subjectieve elementen. Een relaas is echter niet een louter subjectief gegeven, het gaat wel duidelijk om een concrete ervaring en niet enkel om een waardeoordeel of een opinie.

Er werd in de uitnodiging voor de focus-group aan elke deelnemer gevraagd dit relaas voor te bereiden en hierbij aandacht te besteden aan het antwoord op de volgende vragen:

- om welke vraag ging het?
- van wie ging ze uit (functie personeelslid)?
- wie waren de betrokken actoren in de zoektocht naar een oplossing?
- hoe is men tot een antwoord gekomen?
- tot welk antwoord is men gekomen?
- wat was de argumentatie?
- hoe is de toepassing van dat antwoord achteraf verlopen?

Twee à drie van alle vertelde verhalen worden door de participanten uitgekozen en worden verder uitgediept. Deze verhalen vertonen bij voorkeur tegenstellingen en diversiteit. De verteller van het uitgekozen relaas vertelt dit in detail (details en context moeten niet uit de weg worden gegaan). Er is slechts één verteller per relaas, ook al was iemand anders hierbij betrokken. De reden hiervoor is dat hoewel de kwaliteit van vertelling belangrijk is, het nog belangrijker is om de verschillende inzichten te onderscheiden. De andere betrokkene kan eventueel zijn inzicht meedelen tijdens analyse-fase.

Na de vertelling van haar relaas in detail legt de verteller uit:

- waarom zij dit relaas uitgekozen heeft (dit relaas is interessant want ...; dit relaas illustreert ...is dit normaal?)
- wat dit volgens hem aan het licht brengt
- wat het eventuele probleem in kwestie is,
- wat er in vraag gesteld wordt tijdens dit relaas.

Soms worden de uitdagingen die dit relaas stelt al vermeld tijdens de vertelling, als dat zo is worden ze hier nog even expliciet gemaakt.

Na de vertelling in detail van het relaas worden enkel vragen gesteld met betrekking tot de feiten. Er worden geen vragen gesteld of opmerkingen gegeven met betrekking tot interpretaties of waardeoordelen.

2e fase: de rechtvaardiging

Iedere deelnemer

- interpreteert de uitgekozen verhalen (interpretatie is een poging om de situatie te begrijpen),
- geeft haar inzichten omtrent de interpretatie en de argumentatie van de verteller omtrent de rechtvaardigingsgronden (waarom heeft men voor dit antwoord gekozen, zijn zulke vragen-situaties-antwoorden aanvaardbaar of niet en waarom).

Tijdens de *tour de table* mag de verteller niet tussenkomen. Wel neemt zij nota om zo haar reactie voor te bereiden. Gedurende deze etappe wordt de verteller gevraagd om te melden met welke visies zij akkoord is en welke niet. Het is weliswaar niet de bedoeling dat de verteller individueel reageert op elke tussenkomst maar enkele punten selecteert die haar belangrijk lijken.

3e fase: conclusie

Als conclusie kan men pogen in de richting te gaan van een consensus omtrent de overeenkomsten en verschillen in argumentaties en het kort bespreken van steeds terugkomende thema's.

3.3.2. De interviews

Er werden 102 semi-directieve interviews afgenomen met vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers. Het merendeel hiervan werd afgenomen per telefoon, een belangrijke minderheid face-to-face. Semi-directieve interviews laten de respondenten toe informatie te verschaffen en standpunten en visies te vertolken in een vrij informeel gesprek dat weliswaar gestuurd wordt door de interviewer. De interviewer gebruikt hiervoor een leidraad²⁶ die de te behandelen thema's vermeldt.

Een belangrijk verschil moet opgemerkt worden wat betreft de gecontacteerde en geïnterviewde Franstalige en Nederlandstalige vertegenwoordigers van werknemers. Het Vlaamse impulsbeleid Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteit (EAD), heeft geleid tot de indienstneming van 25 diversiteitsconsulenten binnen de drie grote vakbonden. Zij ondersteunen werknemers, hun afgevaardigden, beroepssecretarissen en intern personeel van de vakbonden teneinde het streven naar diversiteit op de werkvloer te veralgemenen. We gingen ervan uit dat deze diversiteitsconsulenten door hun betrokkenheid in de opzet van een diversiteitsplan, als bemiddelaars bij conflicten en als deskundige op de hoogte zouden zijn van een belangrijk deel van de zich voordoeende situaties van redelijke aanpassingen die ter ore komen bij de vakbond. Uitgaande van deze veronderstelling, die achteraf geverifieerd werd, hebben wij deze diversiteitsconsulenten geïnterviewd en gevraagd deel te nemen aan focus groups als vertegenwoordigers van werkgevers. Langs Franstalige zijde, waar er geen dergelijke diversiteitsconsulenten zijn, werd beroep gedaan op vakbondsvertegenwoordigers binnen de ondernemingen en organisaties en permanente vakbondsafgevaardigden binnen de betrokken sectoren.

²⁶ Zie bijlage

3.4. Samenstelling van de (niet-representatieve) samples per sector

In bijlage 3 vindt u een lijst van de respondenten (zowel focus groups als interviews) die ons toestemming gaven hun bedrijf/organisatie/overheid te vermelden.

3.4.1 Lokale overheden

Selectiemethode

Voor de sector lokale overheden werden die grote en middelgrote steden gecontacteerd met een belangrijk aantal inwoners met een migratie-achtergrond. We kozen voor deze gemeenten omdat we ervan uitgaan dat deze gemeenten ook een diverser personeel tewerkstellen en dat de kans groter is dat de personeelsverantwoordelijken in deze steden en gemeenten met vragen om redelijke aanpassingen omwille van culturele diversiteit werden geconfronteerd. Daarenboven schreven we gemeenten aan waar we weet hadden van situaties van redelijke aanpassingen. Wat de werkgevers betreft hebben we de schepen van personeelszaken gecontacteerd, evenals de stadssecretarissen en de personeelsverantwoordelijken en/of de voorzitter van het OCMW. Wat de vertegenwoordigers van werknemers betreft werden langs Nederlandstalige zijde de diversiteitsconsulenten van het ABVV en ACV gecontacteerd, en langs Franstalige zijde de interregionale verantwoordelijken voor de publieke overheden van het CSC en de FGTB.

De aangeschreven gemeenten zijn: Sint Gillis, Vorst, Molenbeek, Schaarbeek, Anderlecht, Brussel Stad, Sint Joost, Luik, Verviers, Charleroi, La Louvière, Bergen, Antwerpen, Mechelen, Gent, Lier, Genk, Leuven, Oostende, Aalst, Lokeren, Turnhout, Hasselt, Vilvoorde.

Uiteindelijk werden 136 vertegenwoordigers van werkgevers gecontacteerd, evenals 32 vertegenwoordigers van werknemers (12 interregionale verantwoordelijken langs Franstalige zijde en 20 Vlaamse diversiteitsconsulenten, voor beide van de twee grote vakbonden).

Contactname en respons

De geselecteerde werkgevers of vertegenwoordigers van werknemers werden eerst aangeschreven per brief/mail. Dit vereiste vaak een preliminair telefonisch contact met de betrokken overheid om de naam en de contactgegevens van de betrokkene te verkrijgen. In deze brief werd het onderzoeksopzet uitgelegd en werden de betrokkenen gevraagd om deel te nemen aan een focus group. Een week na het versturen van de brief werden de aangeschrevenen ten minste twee maal per telefoon gecontacteerd en werd, bij gebrek aan antwoord, een tweede brief/mail verstuurd.

Twaalf personen hebben toegezegd om deel te nemen aan de Nederlandstalige focus group, negen personen hebben toegezegd om deel te nemen aan de Franstalige focus group. Uiteindelijk waren negen personen aanwezig op de Nederlandstalige focus group en vier op de Franstalige focus group. De personen die ondanks toezegging niet aanwezig waren op de focus group werden opnieuw gecontacteerd met de vraag of zij wilden

deelnemen aan een individueel interview. Vier personen hebben uiteindelijk deelgenomen aan een interview, verder informeerden verschillende Vlaamse diversiteitsconsulenten ons via individuele interviews over situaties van redelijke aanpassingen binnen lokale besturen.

De meest voorkomende meegedeelde reden van weigering om deel te nemen aan een focus group of interview, was het feit dat men niet op de hoogte was van praktijken van redelijke aanpassing omwille van culturele diversiteit of uit tijdsgebrek.

3.4.2. Gezondheid

Selectiemethode

Voor de gezondheidssector werden zowel ziekenhuizen als rust-en verzorgingstehuizen gecontacteerd. Wat de ziekenhuizen betreft contacteerden we voornamelijk die ziekenhuizen waar een intercultureel bemiddelaar wordt tewerkgesteld. Dit deden we vanuit de veronderstelling dat deze ziekenhuizen, die een cultureel divers publiek hebben, ook over een cultureel diverser personeelsbestand beschikken. De uitgekozen rusthuizen waren deze in grote of middelgrote steden met een belangrijke bevolking met een migratie-achtergrond waarvan de Brusselse gemeenten de grootste groep vormen. In Franstalig België werden evenzeer de “medische huizen” (maisons médicales) gecontacteerd. Wat de werkgevers betreft hebben we de personeelsverantwoordelijken gecontacteerd van de diverse instellingen, evenals de interculturele bemiddelaars in de ziekenhuizen en federaties van medische huizen. Wat de werknemers betreft werden vakbondsvertegenwoordigers uit de gezondheidssector aangeschreven langs Franstalige zijde en diversiteitsconsulenten van de vakbonden langs Nederlandstalige zijde.

Uiteindelijk werden 233 mails/brieven verstuurd naar personeelsverantwoordelijken en vertegenwoordigers van werknemers in de gezondheidssector.

Contactname en respons

De geselecteerde werkgevers of vertegenwoordigers van werknemers werden eerst aangeschreven per brief/mail. In deze brief werd het onderzoeksopzet uitgelegd en werden de betrokkenen gevraagd om deel te nemen aan een focus group. Een week na het versturen van de brief werden de aangeschrevenen ten minste twee maal per telefoon gecontacteerd en werd, bij gebrek aan antwoord, een tweede brief/mail verstuurd.

Tien personen hebben toegezegd om deel te nemen aan de Nederlandstalige focus group waarvan er zes aanwezig waren. Negen personen hadden toegezegd om deel te nemen aan de Franstalige focus group waarvan er 6 aanwezig waren. Achteraf werden nog 21 interviews afgenomen met vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers uit de gezondheidssector.

De meest voorkomende meegedeelde redenen van weigering om deel te nemen aan een focus group (of een interview) waren het feit dat de betrokkenen niet op de hoogte

waren van praktijken van redelijke aanpassing omwille van culturele diversiteit (soms ook omdat deze niet noodzakelijk tot bij de dienst personeelszaken worden gebracht maar per dienst onderling worden geregeld), en tijdsgebrek. In enkele gevallen werd door de inschrijving van het neutraliteitsprincipe in het arbeidsreglement al een selectie gemaakt van personeel bij aanwerving (in casu, vrouwen met hoofddoek). De personeelsverantwoordelijken menen dat dit verklaart waarom er ook achteraf weinig vragen om aanpassing gesteld worden. Verder weigerde een vakbondsvertegenwoordiger deel te nemen omdat hij het niet opportuun vond syndicalisme en godsdienst met elkaar te vermengen. Een werkgever weigerde deel te nemen aan een *focus group* omdat hij niet wou praten in aanwezigheid van vakbondsvertegenwoordigers.

3.4.3. “Parastatalen”

Selectiemethode

In het oorspronkelijke onderzoeksvoorstel was voorzien om twee types “parastatalen” met een belangrijke groep aan personeelsleden met een migratie-achtergrond te betrekken bij het onderzoek, namelijk openbare vervoersmaatschappijen (vlieghavens en hun exploitatiebedrijven inbegrepen) en intercommunales die instaan voor afvalophaling en/of afvalverwerking. De openbare vervoersmaatschappijen werden betrokken bij het onderzoek zoals gepland. De intercommunales die instaan voor afvalophaling en afvalverwerking bleken in Vlaanderen, ten eerste, tegen onze verwachtingen in, niet te beschikken over een erg divers personeelsbestand, en ten tweede bleken deze lang niet de belangrijkste spelers te zijn wat deze taken betreft. Een belangrijk deel van de afvalverwerking en afvalophaling gebeurt door privé-bedrijven en reinigingsdiensten van grote steden. Hoewel dit geen “parastatalen” zijn werden deze uiteindelijk toch bij het onderzoek betrokken.

Contactname en respons

Wij contacteerden de personeelsverantwoordelijken van de verschillende openbare vervoersmaatschappijen. Voor drie van de vier publieke transportbedrijven werd ons telkens één contactpersoon aangewezen. Voor de vervoersmaatschappij TEC waren dit personeelsverantwoordelijken per provincie. De geselecteerde privé-bedrijven die voor afvalophaling en – verwerking instaan zijn deze die door de federatie van deze sector (FEBEM/FEGE²⁷) als de vijf grootste bedrijven werden aangeduid. Voor de reinigingsdiensten, de vlieghavens en hun exploitatiebedrijven contacteerden we eveneens de personeelsverantwoordelijken. In totaal werden 69 vertegenwoordigers van werkgevers en 40 vertegenwoordigers van werknemers gecontacteerd.

Omwille van de te lage respons, werd aan Franstalige zijde één week voor de geplande *focus group* beslist om deze te annuleren. De Nederlandstalige *focus group* heeft wel plaats gevonden hoewel maar vier personen hadden toegezegd (waarvan er uiteindelijk drie aanwezig waren). Omwille van de rijke ervaring van de aanwezigen met situaties van redelijke aanpassingen heeft dit groepsinterview meer materiaal opgeleverd dan

²⁷ Federatie van Bedrijven voor Milieubeheer – Fédération des Entreprises de Gestion de l’Environnement

oorspronkelijk verwacht. Naast de 3 aanwezigen op de Nederlandstalige focus group werden 16 respondenten geïnterviewd voor deze sector.

3.4.4. Integratie/diversiteit

Selectiemethode

Voor de sector integratie/diversiteit werden die organisaties geselecteerd waarvan één van hun hoofdo opdrachten bestaat uit het stimuleren van het goed samenleven in een cultureel diverse samenleving. We selecteerden enkele federale instellingen en nationale organisaties in contact met asielzoekers, integratiecentra (in beide landsdelen) en onthaalbureaus (in Vlaanderen). In Franstalig België, en voornamelijk Brussel werd dit plaatje uitgebreid met organisaties die, hoewel ze op het eerste zicht niet specifiek met integratie en samenleven in diversiteit bezig zijn, dit *de facto* wel doen en daar vaak ook een speciale opdracht toe hebben in het kader van het Brusselse sociale cohesie decreet²⁸ en het Waalse integratiedecreet²⁹ (Adam, 2010).

Contactname en respons

Aan de personeelsverantwoordelijken (veelal directeurs of coördinatoren) van 45 organisaties die aan onze selectiecriteria voldeden werd een uitnodiging tot deelname aan een focus group gestuurd. Langs Nederlandstalige zijde werd deze oproep herhaald door het Vlaams Minderhedencentrum die de integratiecentra en onthaalbureaus ondersteunt. Uiteindelijk werden 2 focus groups in de Nederlandstalige waren 11 personen aanwezig, in de Franstalige 8. Aanvullend werden nog 5 interviews afgenomen.

De ons meegedeelde redenen van weigering waren voornamelijk het feit dat men niet op de hoogte was van situaties van redelijke aanpassing ofwel tijdsgebrek.

3.4.5. Onderwijs

Selectiemethode

Aangezien het verschillend onderwijslandschap in de Vlaamse en Franse Gemeenschap werd een verschillende maar parallelle selectiemethode gebruikt. In beide landsdelen werd een zeer ruim aantal scholen geselecteerd. In de Franse Gemeenschap werden, op willekeurige wijze, 66 basis- en secundaire scholen geselecteerd die ondersteund worden via het positieve discriminatiedecreet, en die zich in deze steden bevinden met een hoge culturele diversiteit die ook werden geselecteerd voor de sector lokale overheden. Verder werden 22 Franstalige schepenen van onderwijs gecontacteerd. In Vlaanderen werden alle 28 scholengroepen van het gemeenschapsonderwijs gecontacteerd, een selectie van 21 scholengemeenschappen van het katholieke onderwijsnet, 6 directeurs en

²⁸ Decreet van de Franse Gemeenschapscommissie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest met betrekking tot sociale cohesie van 30 april 2004 (B.S., 23 maart 2005).

²⁹ Art. 15 van het Decreet van het Waalse Gewest van 30 april 2009, ter wijziging van het decreet van 4 juli 1996 betreffende de integratie van personen van buitenlandse herkomst.

coördinatoren van het onderwijsnet van de Vlaamse steden en Gemeenten en 1 verantwoordelijke van het provinciaal onderwijs.

In beide gemeenschappen werden ook de inspecteurs godsdienstonderwijs van andere dan katholieke godsdiensten geselecteerd voor deelname aan dit onderzoek. Aangezien de culturele en religieuze diversiteit bij leerkrachten zich nog voornamelijk bij godsdienstleerkrachten situeert meenden we het relevant deze inspecteurs bij het onderzoek te betrekken. In beide landsdelen werden ook de verantwoordelijken van de verschillende onderwijsnetten gecontacteerd, of diversiteitsmedewerkers hierbij tewerkgesteld.

Ook de universiteiten van de Franse en Vlaamse Gemeenschap werden bij dit onderzoek betrokken. Wij contacteerden er de personeelsdirecteurs en als van toepassing ook de diversiteitsmedewerkers.

Wat de vertegenwoordigers van werknemers betreft werden voor de Vlaamse Gemeenschap, zoals in andere sectoren, de diversiteitsconsulenten gecontacteerd met de vraag of zij op de hoogte en betrokken waren bij situaties van redelijke aanpassingen in het onderwijs. In de Franse Gemeenschap werden permanente vakbondsvertegenwoordigers en interregionale verantwoordelijken geselecteerd van de twee grote vakbonden.

Contactname en respons

Uiteindelijk werden 200 vertegenwoordigers van werkgevers gecontacteerd, evenals 37 vertegenwoordigers van werknemers (17 vakbondsvertegenwoordigers langs Franstalige zijde, en 20 Vlaamse diversiteitsconsulenten).

De oorspronkelijk erg lage respons langs Nederlandstalige zijde heeft ertoe geleid dat de eerst geplande focus group werd verplaatst. Dit was enkel en alleen mogelijk omdat dit de eerst geplande focus group was binnen een kort tijdsbestek. Deze verplaatsing naar een latere datum heeft het mogelijk gemaakt het actief rekruteringsproces voort te zetten en het noodzakelijk aantal aanwezigen te verzamelen. Aan de Nederlandstalige focus group hebben uiteindelijk 8 personen deelgenomen: een inspecteur-adviseur islamitische godsdienst, een inspecteur-adviseur Israëlitische godsdienst, en directeur van een scholengroep van het gemeenschapsonderwijs, een directeur van een gemengde scholengemeenschap (katholiek en gemeentelijk onderwijs), 2 personeelsmedewerkers van universiteiten, een diversiteitsmedewerker van een onderwijsnet en een diversiteitscoördinator van een vakbond. Verder kwam een situatie van redelijke aanpassing in het onderwijs nog aan bod in een individueel interview met een diversiteitsconsulent bij de vakbond.

Langs Franstalige zijde hadden 7 personen (4 vertegenwoordigers van werkgevers en 3 van werknemers) toegezegd om deel te nemen. Na een annulatie op het laatste moment van 5 van de deelnemers werd beslist om de focus group te annuleren. Uiteindelijk werden 10 individuele interviews afgenomen met respondenten uit de onderwijssector. Dit brengt ons op een totaal van 19 respondenten voor de sector onderwijs.

Het niet op de hoogte zijn van situaties van redelijke aanpassing (vaak omwille van de nog beperkte culturele diversiteit binnen het onderwijspersoneel) en tijdsgebrek was de meest voorkomende opgegeven reden van weigering tot deelname aan het onderzoek.

3.4.6. Voedingsindustrie

Selectiemethode

Het niet representatieve sample van bedrijven uit de voedingsindustrie werd samengesteld na advies van medewerkers van FEVIA (Federatie van de Voedingsindustrie, departement Sociale Zaken) en hun vormingsinstituut (IPV-IFP). Uit een gesprek met deze adviseurs bleek dat de vleesindustrie en de industriële bakkerijen, sub-sectoren met de minst aangename werkomstandigheden, diegene zijn die het meeste werknemers met een immigratie-achtergrond te werk stellen. Wij selecteerden deze sub-sectoren voor dit onderzoek, ervan uitgaande dat de probabiteit dat zich situaties van redelijke aanpassingen voordoen groter is in bedrijven met meer werknemers van buitenlandse herkomst.

Uit het repertorium van de voedingsindustrie 2009 (FEVIA) werden alle bedrijven uit de sub-sectoren vleesindustrie en industriële bakkerijen geselecteerd die minimum 30 werknemers te werk stellen. Dit waren 71 bedrijven. Verder werden de 10 bedrijven aangeschreven die deelnamen aan een publicatie van het IPV over praktijkvoorbeelden van diversiteit in de voedingsindustrie³⁰ alsook bedrijven uit de voedingsindustrie in het algemeen die ooit een diversiteitsplan hadden opgestart in het kader van het Vlaams Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteitsbeleid (38 bedrijven). Omwille van het nog recente karakter van het Waalse en Brusselse diversiteitsbeleid werden nog geen diversiteitsplannen opgestart in bedrijven uit de voedingsindustrie met steun van deze overheden. Op aanraden van het IPV evenzeer werden ook enkele grote chocoladefabrikanten gecontacteerd omwille van hun erg divers personeel en ligging in Brussel (3 bedrijven). Dit vormt een totaal van 122 bedrijven waarvan de personeelsverantwoordelijken werden gecontacteerd.

Wat de vertegenwoordigers van werknemers betreft werden langs Nederlandstalige zijde de 20 Vlaamse diversiteitsconsulenten binnen de 2 grote vakbonden gecontacteerd. Langs Franstalige zijde werden 11 lokale permanente vakbondsvertegenwoordigers (uit de meest diverse Franstalige steden) en interregionale verantwoordelijken uit de voedingssector gecontacteerd.

Contactname en respons

Net zoals voor de andere sectoren werden de geselecteerde werkgevers (veelal personeelsverantwoordelijken) of vertegenwoordigers van werknemers eerst aangeschreven per e-mail. In deze brief werd het onderzoeksopzet uitgelegd en werden de betrokkenen gevraagd om deel te nemen aan een individueel (telefonisch) interview op een dag en moment dat hen past. Een week na het versturen van de brief werden de

³⁰ IPV, Lekker divers! Praktijkvoorbeelden van diversiteit in de voedingsindustrie. 10 bedrijven vertellen.

aangeschrevenen ten minste twee maal per telefoon gecontacteerd en werd, bij gebrek aan antwoord, een tweede mail verstuurd. Net zoals in andere sectoren bleven vele personeelsverantwoordelijken ook onbereikbaar na deze veelvuldige pogingen tot contact.

In totaal werden 14 personeelsverantwoordelijken geïnterviewd uit deze sector en 2 vertegenwoordigers van werknemers.

3.4.7. Banken en verzekeringen

Selectiemethode

41 banken en verzekeringsmaatschappijen werden geselecteerd voor deelname in dit onderzoek. Hierbij werd naar exhaustiviteit getracht en werden alle door de onderzoekers gekende bedrijven (naamsherkenning door 3 personen) in de sample opgenomen. Voor vertegenwoordigers van werknemers werd dezelfde selectiemethode gebruikt als in andere sectoren: diversiteitsconsulenten langs Nederlandstalige zijde, permanente vakbondsvertegenwoordigers uit de sector in de meest diverse Franstalige steden en Brusselse gemeenten, en interregionale verantwoordelijken uit deze sector.

Contactname en respons

Net zoals voor de andere sectoren werden de geselecteerde werkgevers (veelal personeelsverantwoordelijken, in een enkel geval ook een diversiteitsmanager) of vertegenwoordigers van werknemers eerst aangeschreven per e-mail. In deze brief werd het onderzoeksopzet uitgelegd en werden de betrokkenen gevraagd om deel te nemen aan een individueel (telefonisch) interview op een dag en moment dat hen past. Een week na het versturen van de brief werden de aangeschrevenen ten minste twee maal per telefoon gecontacteerd en werd, bij gebrek aan antwoord, een tweede mail verstuurd. Net zoals in andere sectoren bleven vele personeelsverantwoordelijken ook onbereikbaar na deze veelvuldige pogingen tot contact. De respons was uitermate laag in deze sector. Wij wijten deze aan de zeer lage tewerkstellingsgraad van personen met een buitenlandse herkomst. Daar waar al antwoord werd geboden werd als reden van weigering vaak opgegeven dat men niet op de hoogte is van situaties van redelijke aanpassing. Ook de diversiteitsconsulenten zegden weinig of niet op de hoogte te zijn van redelijke aanpassingen omwille van culturele diversiteit in deze sector.

Er werden uiteindelijk 10 interviews afgenomen: 3 met vertegenwoordigers van werkgevers van banken, 3 met vertegenwoordigers van werkgevers van verzekeringsmaatschappijen en 3 met vertegenwoordigers van werknemers. Uitzonderlijk voor deze sector werd ook een interview afgenomen met een werkneemster van een bankfiliaal waarvan wij op de hoogte waren dat deze over een stille (bid) ruimte beschikt.

3.4.8. Schoonmaak

Selectiemethode

Voor deze sector selecteerden we de 100 grootste schoonmaakbedrijven op basis van de rangschikking gerealiseerd door “Trends top 30.000”. Hieraan voegden we 2 kleinere bedrijven toe waarvan we op de hoogte waren van vragen om redelijke aanpassing omwille van religie vanwege het personeel. In totaal werden 102 bedrijven gecontacteerd.

Voor vertegenwoordigers van werknemers werd dezelfde selectiemethode gebruikt als in andere sectoren: diversiteitsconsulenten langs Nederlandstalige zijde, permanente vakbondsvertegenwoordigers uit de sector in de meest diverse Franstalige steden en Brusselse gemeenten, en interregionale verantwoordelijken uit deze sector. In totaal werden 31 vertegenwoordigers van werknemers gecontacteerd. Twee permanente vakbondsvertegenwoordigers brachten ons in contact met 2 afgevaardigden binnen bedrijven.

Contactname en respons

Net zoals voor de andere sectoren werden de geselecteerde werkgevers (veelal personeelsverantwoordelijken) of vertegenwoordigers van werknemers eerst aangeschreven per e-mail. In deze brief werd het onderzoeksopzet uitgelegd en werden de betrokkenen gevraagd om deel te nemen aan een focus group. Omwille van de extreem lage respons werd, net als voor de andere private sectoren, besloten deze focus groups niet te organiseren en over te gaan tot individuele (telefonisch) interview op een dag en moment dat de personeelsverantwoordelijken past. Een week na het versturen van de brief werden de aangeschrevenen ten minste twee maal per telefoon gecontacteerd (hierbij al met de vraag om deel te nemen aan een individueel telefonisch interview in plaats van een focus group) en werd, bij gebrek aan antwoord, een tweede mail verstuurd. Net zoals in andere sectoren bleven vele personeelsverantwoordelijken ook onbereikbaar na deze veelvuldige pogingen tot contact.

De respons was uitermate laag in deze sector. Dit verbaasde ons enigszins omwille van het hoog aantal werknemers met een migratie-achtergrond die er tewerkgesteld zijn. Gezien deze belangrijke culturele diversiteit van het personeelsbestand in deze sector was het ook opmerkelijk dat personeelsverantwoordelijken, naast het “gebrek aan tijd” argument als reden van weigering opgaven dat ze niet op de hoogte waren van vragen om aanpassing omwille van religie vanwege hun personeel. Een interview met een permanente vakbondsvertegenwoordiger voor de schoonmaaksector heeft ons geholpen deze non respons beter te begrijpen. Dit soort vragen wordt veelal geregeld op de schoonmaakwerf, door de werfleider en komen maar zeer zelden terecht bij de personeelsverantwoordelijke van het schoonmaakbedrijf.

Uiteindelijk werden 12 interviews afgenomen met 6 vertegenwoordigers van schoonmaakbedrijven (veelal *human resources managers*) en 6 vertegenwoordigers van werknemers (4 vakbondsvertegenwoordigers in ondernemingen, 2 permanente vakbondsvertegenwoordigers waarvan 1 diversiteitsconsulent).

3.4.9. Grootdistributie

Selectiemethode

Voor deze sector selecteerden we de grootste bedrijven uit de sector distributie (supermarkten, hypermarkten) op basis van de rangschikking gerealiseerd door "Trends top 30.000", editie 2009. Daarnaast selecteerden we twee bedrijven uit de distributiesector (non food) die een diversiteitscharter ondertekend hebben, evenals drie (non-food) bedrijven waarvan we op de hoogte waren dat er zich vragen om aanpassing omwille van religie hadden voorgedaan.

Voor vertegenwoordigers van werknemers werd dezelfde selectiemethode gebruikt als in andere sectoren: diversiteitsconsulenten langs Nederlandstalige zijde, permanente vakbondsvertegenwoordigers uit de sector in de meest diverse Franstalige steden en Brusselse gemeenten, en interregionale verantwoordelijken uit deze sector.

Contactname en respons

Net zoals voor de andere sectoren werden de geselecteerde werkgevers (veelal personeelsverantwoordelijken) of vertegenwoordigers van werknemers eerst aangeschreven per e-mail. In deze brief werd het onderzoeksopzet uitgelegd en werden de betrokkenen gevraagd om deel te nemen aan een individueel (telefonisch) interview op een dag en moment dat hen past. Een week na het versturen van de brief werden de aangeschrevenen ten minste twee maal per telefoon gecontacteerd (hierbij al met de vraag om deel te nemen aan een individueel telefonisch interview in plaats van een focus group) en werd, bij gebrek aan antwoord, een tweede mail verstuurd. Net zoals in andere sectoren bleven vele personeelsverantwoordelijken ook onbereikbaar na deze veelvuldige pogingen tot contact.

In totaal werden 19 bedrijven gecontacteerd evenals 28 vertegenwoordigers van werknemers. Enkele bedrijven gaven als reden van weigering op dat het de politiek van het bedrijf is om niet aan enquêtes deel te nemen.

Uiteindelijk werden 9 interviews afgenomen met 5 vertegenwoordigers van bedrijven (4 human resources managers, 1 gerant) en 4 vertegenwoordigers van werknemers (2 permanente vakbondsvertegenwoordigers en 2 afgevaardigden in bedrijven).

Een belangrijke reden van weigering bij de vakbondsvertegenwoordigers was tijdsgebrek omwille van de onderhandelingen bij Carrefour op het moment van het onderzoek (lente 2010).

Tabel: Aantal respondenten per sector

SECTOR	Deelnemers Focusgroup	Respondenten interviews
1. Lokale overheden	13	4
2. Gezondheid	12	21
3. "Parastatalen"	3	16
4. Integratie/diversiteit	19	5

5. Onderwijs	8	11
6. Voedingsindustrie		14
7. Banken en verzekeringen		10
8. Schoonmaak		12
9. Grootdistributie		9
TOTAAL	55	102

3.5. Analyse

De focus groups evenals de (telefonische) interviews werden zo goed als allen integraal uitgeschreven. Op basis van de verzamelde gegevens werd een typologie van situaties van redelijk aanpassing omwille van culturele diversiteit opgesteld.

Zo onderscheiden we

1. Vragen om verlof omwille van religieuze redenen
 - a) systematisch
 - b) omstandigheidsverlof (omwille van minderheidsreligie)
2. Vragen om te bidden op de werkvloer
 - a) mogelijkheid om te bidden
 - b) vraag om specifieke ruimte
3. Vragen om aanpassing van voeding op de werkvloer
 - a) in het bedrijfsrestaurant
 - b) op occasionele gelegenheden
4. Vragen om aanpassing van de kledingcode
 - a) hoofddoek
 - b) andere
5. Vragen met betrekking tot de man-vrouw verhouding
 - a) Informele omgangsvormen
 - b) Verwerping hiërarchie
 - c) Nabijheid m/v op het werk
6. Vragen om een beroepstaak niet uit te oefenen omwille van geloofsredenen
7. Vragen om aanpassing van de werkuren
 - a) aanpassing werkuren tijdens de vastenperiode
 - b) aanpassing werkuren omwille van een religieuze hoogdag
8. Vragen om aanpassing van fysieke taken en van de werkomgeving in vastenperiode
9. Vragen om verlengde vakantie om familie in het land van herkomst te bezoeken

Uit de uitgeschreven focus groups en interviews werden alle situaties van redelijke aanpassing uitgehaald en per situatie ingebracht in een fiche.

Fiche voor analyse

Type situatie (1-9):

1. Naam:
2. Functie:

3. Bedrijf:
4. Sector:
 - a. subsector
5. Datum:
6. Uur:
7. Tel:
8. Mail:
9. Anonimiteit: volledig of partieel
10. Interviewer:

Inhoud:

1. Tendens-onderneming:
2. Publieke/private onderneming:
3. Aantal personeelsleden:
4. Aandeel vrouwen:
5. Aandeel personen van buitenlandse herkomst;
6. Landen van herkomst:
7. Meest voorkomende functies bij personeelsleden buitenlandse herkomst:
8. Soort contract: voltijds, deeltijds, interim
9. Opleidingsniveau, minimum vereiste studies:
10. Turn Over:
11. Gemiddelde leeftijd:

Beschrijving situatie

1. Relas dat de complexiteit van het geheel weergeeft (+/- 1 pagina)
2. Samenvatting
 - a. Situatie
 - b. Actoren
 - c. Antwoorden
 - d. Argumentatie
 - e. Ten uitvoerlegging

Dit bracht ons op 417 fiches van 417 situaties van redelijke aanpassing. Deze fiches werden geklasseerd, en nadien geanalyseerd, per type situatie. Voor elk type situatie werd bij de analyse aandacht geschonken aan terugkerende tendensen wat betreft het type antwoord dat op de vraag werd geboden, het oplossingsproces en de hierbij betrokken actoren, evenals de argumentatie die werd vooropgesteld om al dan niet op de vraag om aanpassing in te gaan. Bij deze analyse werd ook aandacht besteed aan eventuele verschillen per sector en functie van de werknemer, evenals de categorieën "inhoud (1-11)" op de analysefiche (oa tendensonderneming of niet; publieke of private onderneming en aantal werknemers van buitenlandse herkomst of behorende tot een minderheidsreligie).

NAAM CASE	VUB	ULB
1. Vraag om verlof omwille van religie	40	46
a) systematische	33	36
b) omstandigheidsverlof	7	10
2. Op de werkvloer bidden	24	22
a) mogelijkheid op werkvloer bidden	14	13
b) inrichting lokaal	10	9
3. Aanpassing voeding (bedrijfsrestaurant en andere)	18	16
4. Aanpassing kledingcode	37	36
a) hoofddoek	32	33
b) andere	5	3
5. Verhouding m/v	20	12
a) informele omgangsvormen	6	6
b) verwerping hiërarchie	10	4
c) nabijheid m/v op het werk	4	2
6. Aanpassing beroepstaken	9	10
7. Aanpassing werkuren omwille van religie	15	21
a) aanpassing werkuren tijdens vastenperiode	13	17
b) aanpassing werkuren omwille van religieuze hoogdag	2	4
8. Aanpassing fysieke taken en werkomgeving tijdens vasten	3	4
9. Verlengde vakantie	34	45
10. Andere	2	3
TOTAAL	202	215

4. Analyse van geregistreerde situaties

Inleiding

Andrea Rea (ULB)

Dit hoofdstuk analyseert vragen en situaties van redelijke aanpassingen die we in dit onderzoek hebben verzameld. De uiteenzetting volgt de indeling van de volgende negen categorieën vragen:

- Vraag om verlof omwille van religie (systematisch of wegens omstandigheden)
- Vraag om te bidden (mogelijkheid om te bidden op de werkvloer, inrichting lokaal, aanpassing van de werkuren, “wassen”)
- Aanpassing voeding
- Kledingcode (dragen van de hoofddoek en andere)
- Man-vrouw verhoudingen (begroetingsconventies, weigeren van bevelen op te volgen van een vrouw, nabijheid mannen/vrouwen op de werkvloer)
- Aanpassing van de werkuren om religieuze redenen
- Aanpassingen van fysieke taken en van de werkomgeving tijdens de vastenperiode
- Verlengde vakantie

Voor elk van die gevallen hebben we de voorstelling in drie punten gestructureerd: voorstelling van de situaties en antwoorden, de argumentatie achter de voorgestelde oplossing, de betrokken actoren en het onderhandelingsproces.

Het geval van de verlengde vakantie (waar werknemers langer aansluitend verlof vragen dan in de regels voorzien, om familie in het land van herkomst te kunnen bezoeken) is niet gedetailleerd behandeld, ook al hebben we 79 situaties geregistreerd. Het gaat hier niet om een vraag die met de uiting van geloofsovertuiging te maken heeft, daarom valt dit geval enigszins buiten ons onderzoeksgebied. We hebben het wel opgenomen in de fase van de gegevensinzameling omdat het voor de economische actoren (werkgevers en vakbonden) om één van de meest frequente situaties gaat, die aanpassingen aan de organisatie van de werktijd en van de diensten vergen. In deze inleiding gaan we kort in op de vragen naar verlengde vakantie, vooraleer we de andere vragen uitgebreider behandelen.

De problematiek van de redelijke aanpassingen is een constant gesprekstema binnen ondernemingen maar het hoeft daarom niet altijd om godsdienst- of culturele aangelegenheden te gaan. Volgens onze gesprekspartners hangt één van de meest frequente aanpassingen samen met ofwel een aanpassing van de wekelijkse werktijd, ofwel een aanpassing van de vakantieduur. Een vraag om aanpassing van de wekelijkse werktijd komt vaak van ouders die hun kinderen in co-ouderschap opvoeden. De vraag over de vakantieduur, om de werknemer meer verlof te geven dan wettelijk is bepaald, betreft personen die een « grote reis » willen maken, of personen van veelal vreemde afkomst die hun familie in het land van herkomst willen bezoeken. De vraag van personen van vreemde afkomst kwam het vaakst aan bod in deze enquête.

De vooral in de privé-sector geregistreerde vragen kunnen in twee situaties worden opgedeeld. Om te beginnen de vraag van werknemers om, meestal in juli-augustus, op jaarlijks verlof te mogen gaan voor een langere periode dan de duur van het wettelijke verlof (20 dagen volgens de Belgische wetgeving, of zo'n 4 weken). De meest voorkomende situatie is de vraag om 5 opeenvolgende weken te kunnen vertrekken om familie in het buitenland te gaan bezoeken. Het gebeurt eerder zelden dat personen vragen om meer dan een maand te mogen vertrekken. De tweede situatie betreft sectoren (de voedingsindustrie of soms transport) waar de norm voor het jaarlijkse zomerverlof twee opeenvolgende weken is.

Het antwoord op die vragen kan niet in een arbeidsreglement worden gegoten omdat dit een verschillende behandeling in de toekenning van wettelijke verlofdagen zou impliceren. Die vragen komen relatief veel voor en worden rechtstreeks behandeld tussen de werknemers en de personeelsverantwoordelijken, ofwel op directieniveau (HR), ofwel op lokaal niveau met het diensthoofd, de werf- of dienstverantwoordelijken. Een algemene regel is er niet, het antwoord is afhankelijk van geval tot geval.

Er zijn twee types antwoordmodaliteiten. Afhankelijk van de hoeveelheid werk stemmen bedrijven in de schoonmaaksector, het bank- en verzekeringswezen, de sector van de grootdistributie of lokale overheden ermee in dat werknemers 5 weken verlof nemen (in de schoonmaaksector soms meer). Bij de dagen bovenop het wettelijke verlof gaat het

evenwel om onbetaald verlof. In een aantal bedrijven uit de schoonmaaksector of de grootdistributie worden werknemers dan vervangen door studenten, die per uur minder kosten dan gewone werknemers. In de ziekenhuissector worden tijdens de verlofperiode (juli-augustus) soms zalen gesloten om de talrijke vragen om langer op verlof te mogen nemen dan wettelijk bepaald op te vangen.

In de voedingsindustrie sector is de duur van het toegestane verlof veel korter. Over het algemeen gaat het om twee opeenvolgende weken verlof maar in bepaalde omstandigheden, zoals familiebezoek in het buitenland, wordt ook 3 of 4 weken toegestaan. De werkgever probeert dan een beurtrol tussen de werknemers in te voeren zodat niet iedereen hetzelfde jaar 3 of 4 weken vertrekt.

In instellingen of verenigingen waar overuren niet worden uitbetaald maar wel worden gecompenseerd, komen werknemers aan een extra aantal verlofdagen waardoor ze voor een langere duur dan het wettelijke verlof kunnen vertrekken.

Een aantal werkgevers betreurt de houding van werknemers die ervan worden verdacht hun verlof te verlengen onder het mom van een medisch attest. Ze wijzen erop dat dit tot spanningen tussen werknemers leidt. Dit soort situaties hebben we tijdens ons onderzoek echter zelden vastgesteld.

Van de 79 situaties van redelijke aanpassingen voor verlengde vakantie is er al bij al weinig verschil tussen de situaties en antwoorden. Belangrijk is vooral te wijzen op het hoge acceptatiepercentage van dat soort vragen en dus van de legitimiteit ervan op bedrijfsniveau. De meest courante praktijk is de aanpassing op lokaal niveau.

Afsluitend willen we erop wijzen dat de praktijk van de redelijke aanpassing niet nieuw is. Tijdens het arbeidsmigratiebeleid uit de jaren 1960 en 1970 hebben sommige bedrijven met heel wat migrerende werknemers ingestemd met een aantal aanpassingen en soms zelfs een gebedsruimte ingericht. Een aantal stakingen in Europa in de jaren 1980 was trouwens specifiek gericht op het bidden op de werkvloer en de inrichting van gebedsruimtes. De economische situatie en de politisering van de problematiek rond migratie en etnische minderheden, bepalen de aandacht die permanente situaties op beleidsniveau en in de media krijgen.

4.1. Verlof omwille van religie

*Ilke Adam, Andrew Crosby en Souâd Hamdoui
(Institute for European Studies, Vrije Universiteit Brussel)*

Vragen om verlof omwille van religie zijn de meest voorkomende vragen om “aanpassing” in dit onderzoek, nog meer dan de vraag om aanpassing van de kledingsvoorschriften waaronder het dragen van een hoofddoek. Daar waar religieuze en etnische diversiteit zich tijdens het gastarbeiderstijdperk beperkte tot enkele schaars getelde arbeidsmarktsectoren, spreidt de diversiteit op de arbeidsmarkt zich langzaam aan uit over meerdere sectoren. Deze diversifiëring van de arbeidsmarktsectoren, met personeel van verschillende religieuze en etnische achtergronden, doen ons beseffen hoe katholiek gekleurd de Belgische arbeidsreglementering en officiële feestdagen zijn. Paasmaandag, Hemelvaartsdag, Pinkstermaandag, Tenhemelopneming, Allerheiligen en Kerstmis, met name 6 van de 10 officiële feestdagen waarop in principe niemand wordt tewerkgesteld houden allen verband met katholieke rituelen. Ook de zondagsrust is katholiek geïnspireerd en laat kerkbezoek toe aan katholieken zonder hiervoor afwezig te hoeven zijn op het werk. Het omstandigheidsverlof of ‘klein verlet’, namelijk die speciale gebeurtenissen die aanleiding geven tot wettelijke en bepaalde afwezigheid van een werknemer, is ook ingekleurd door de dominante religie en levensbeschouwing in België. Zo voorziet het KB van 28 augustus 1963, die de gebeurtenissen opsomt die recht geven op klein verlet, afwezigheid van één dag voor de plechtige communie en het feest van de vrijzinnige jeugd van een kind of gelijkgesteld, alsook voor priesterwijding of intrede in een klooster van een familielid. Deze nationale reglementering is weliswaar suppletief en de mogelijkheid bestaat dus dat sectoren via een CAO³¹, of werkgevers via hun arbeidsreglement of in de individuele arbeidsovereenkomst, voorzien in een gunstigere regeling. Dit K.B. geldt evenmin voor (statutaire) ambtenaren.

In de reglementering met betrekking tot het omstandigheidsverlof voor ambtenaren van de federale overheid³², het Waalse Gewest³³, de Franse Gemeenschap³⁴, evenals van Vlaamse gemeenten en provincies³⁵ heeft men deze gebeurtenissen gelinkt aan katholieke rituelen die aanleiding geven tot omstandigheidsverlof opengesteld naar andere, weliswaar ‘erkende’ religies. Zo voorzien deze personeelsstatuten in de mogelijkheid om één dag omstandigheidsverlof te nemen niet enkel voor de plechtige communie of het feest van de vrijzinnige jeugd van een kind of gelijkgesteld van de ambtenaar maar ook voor *‘deelname aan een plechtigheid van een erkende eredienst die overeenstemt met de rooms-katholieke plechtige communie*. Volgens de schepen van personeelszaken van een middelgrote stad (VFG2b) kan hierop door het stadspersoneel

³¹ Collectieve Arbeidsovereenkomst

³² Koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen (art 15)

³³ Besluit van 18 december 2003 houdende de Waalse ambtenarencode, B.S. van 31.12.2003, art L.III.CIII.1

³⁴ Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap inzake afwezigheden van de ambtenaren van de diensten van de Franse Gemeenschap, B.S. van 7.09.2004, art 13

³⁵ Besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatsstelsel van het gemeetepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretarissen en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, B.S. van 24.12.2007.

onder andere beroep worden gedaan om 1 dag verlof te krijgen omwille van een besnijdenisfeest voor de ouders of gelijkgestelden van een moslim of joodse jongen. Ook kunnen deze ambtenaren een dag verlof krijgen niet enkel voor de priesterwijding of intrede in een klooster van een familielid maar ook *‘op een daarmee overeenstemmende plechtigheid bij een andere erkende eredienst’*. In het Vlaams personeelsstatuut³⁶ evenals deze van het Brussels Gewest³⁷ heeft men er echter voor gekozen om geen omstandigheidsverlof aan zijn ambtenaren te verlenen voor religieus of levensbeschouwelijk geïnspireerde gebeurtenissen. Het anders eerder voor een exclusieve neutraliteit kiezende ‘vrijzinnige’ Franstalig België en eerder voor actief pluralisme kiezende ‘katholieke’ Vlaanderen kozen hier voor een optie in tegenovergestelde richting.

De vraag om een “vlottende feestdag” stond recent ook op de politieke agenda met de vraag om advies van minister van Werk, Joëlle Milquet aan de Nationale arbeidsraad. In haar vraag om advies vroeg de minister of het niet mogelijk zou zijn om bedrijven of sectoren te verplichten één vervangingsdag voor een op een zondag of andere inactiviteitsdag vallende feestdag te laten vlotten in plaats van deze op sectoraal of ondernemingsniveau vast te leggen. Deze vlottende feestdag zou dan door de werknemer kunnen gebruikt worden *“voor een religieus of communautair feest of voor een andere reden”*³⁸. De Raad meent echter dat een dwingende en uniforme regeling waarbij sectoren en ondernemingen worden verplicht een vervangdag te laten vlotten naar keuze van de werknemer mogelijks arbeidsorganisatorische problemen kan leveren en verkiest dat sectoren en ondernemingen zelf oordelen of ze een vlottende vervangingsdag wensen in te voeren. Dit blijkt ook het geval te zijn in een aantal sectoren en ondernemingen. Deze redenering is gelijkaardig aan deze gevolgd in een eerder advies³⁹ van de raad omtrent een wetsvoorstel dat bepaalt dat de eerste vervangingsdag zou vastgesteld worden op een communautaire feestdag.

Politieke eisen met betrekking tot het aanpassen van het heersende verlofstelsel aan de culturele en religieuze diversiteit kwam ook aan bod bij de respondenten in dit onderzoek door ofwel de katholiek gekleurde feestdagenkalender in vraag te stellen (F56), ofwel door voor vlottende vervangingsdagen te pleiten (F7) ofwel door het pleidooi om net als voor leerlingen, ook voor leerkrachten in het Vlaamse onderwijs in een mogelijkheid te voorzien in een legitieme afwezigheid op feestdagen van minderheidsreligies die zij aanhangen (VFG5).

Een redelijk recente bepaling in de rechtspositieregeling van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid⁴⁰ alsook van Vlaamse gemeenten en provincies

³⁶ Besluit van de Vlaamse Regering van 3 januari 2006 houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid, B.S. van 27 maart 2006, art. X 61.

³⁷ Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 6 mei 1999 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijke Gewest. Art185 B.S. van 16 juni 1999.

³⁸ Nationale Arbeidsraad, Advies nr. 1.687 dd; 6 mei 2009, Vlottende feestdag naar keuze van de werknemer.

³⁹ Advies nr. 1.504 van 21 december 2004.

⁴⁰ Art X.9 §1, Besluit van de Vlaamse Regering van 3 januari 2006 houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid, B.S. van 27 maart 2006 en Art 177, Besluit van

voorziet in de mogelijkheid om zich tot 4 dagen recht op verlof gegarandeerd te zien (komende uit de 35 dagen verlof) *zonder dat het dienstbelang kan worden ingeroepen*. Deze bepaling vindt zijn oorsprong in de afschaffing van het sociaal verlof. Aangezien deze bepaling echter niet voorziet om welke reden men deze 4 dagen opneemt kan men deze bijvoorbeeld gebruiken om zich de mogelijkheid te garanderen een niet katholiek religieus feest te vieren.

Uit de bilaterale akkoorden over tewerkstelling van vreemde werknemers, die België heeft gesloten met onder meer Marokko, Tunesië en Turkije (geratificeerd op 13 december 1976) mag blijken dat vragen om verlof voor religieuze feesten van werknemers van ene minderheidsreligie niet nieuw zijn. Deze akkoorden, zo goed als niet gekend door personeelsverantwoordelijken noch werknemers (noch de onderzoekers voor het schrijven van dit rapport) bieden de mogelijkheid aan werknemers van deze landen om wettelijk afwezig te zijn, weliswaar zonder loon, op het merendeel van de wettelijke en religieuze feestdagen in hun land van herkomst. Deze mogelijkheid vervalt weliswaar eens de werknemer de Belgische nationaliteit verwerft⁴¹.

Types situaties

De ons gerelateerde situaties waarin een werknemer vraagt om verlof omwille van een religieuze aangelegenheid kunnen worden ingedeeld in 4 categorieën.

- 1) vraag om verlof omwille van een religieuze feestdag
- 2) vraag om aanpassing van de motieven voor het omstandigheidsverlof aan minderheidsreligies
- 3) uitzonderlijke situaties van verlof om religieuze redenen

4.1.1. Verlof omwille van een religieuze feestdag

De overgrote meerderheid van situaties waarin een werknemer vraagt om verlof of aanpassing van werkuren omwille van een religieuze aangelegenheid betreft de vraag om verlof omwille van een niet-katholiek religieus feest. In deze studie blijkt deze vraag voornamelijk uit te gaan van moslims, meerderheids-minderheidsreligie in België, met de vraag om een dag verlof voor het suiker- en offer feest. Voornamelijk in het onderwijs betreft de mogelijkheid voor werknemers om afwezig te zijn op religieuze feesten van minderheidsreligies een gemeenschappelijke vraag van Belgische Joden en Moslims.

Aanvaarding of niet

Na een overzicht van alle vragen om verlof omwille van een niet katholiek religieus feest kunnen we 3 types antwoorden onderscheiden wat betreft het al of niet ingaan op deze vraag:

de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, B.S. van 24.12.2007.

⁴¹ Belgische Senaat, Handelingen nr. 3-140. Mondelinge vraag van Mevrouw Fatma Pehlivan aan de minister Buitenlandse Zaken en aan de Minister van Werk over "de bilaterale akkoorden inzake de officiële feestdagen" (nr. 3-192).

- 1) voorwaardelijke aanvaarding, als het organisatorisch haalbaar is wat betreft werklast of continuïteit van de dienst.
- 2) onvoorwaardelijke aanvaarding: toekenning van een recht op verlof voor religieuze feesten die niet in de officiële feestdagen zijn opgenomen.
- 3) principiële weigering (maar één situatie).

Het eerste type antwoord, namelijk voorwaardelijke aanvaarding, omsluit zo goed als alle antwoorden.

Voorwaardelijke aanvaarding: als het organisatorisch haalbaar is

Het meest voorkomende antwoord op de vraag om afwezig te zijn omwille van een niet katholiek religieus feest is datgene waar aan de werknemer een dag verlof gegeven wordt als dit organisatorisch haalbaar is en dit naargelang de beschikbaarheid van andere collega's of de werkdrukke zodat de productie of de dienstverlening kan worden verder gezet. De moeilijkheid om in te gaan op deze vraag om verlof doet zich voornamelijk voor daar waar veel werknemers van dezelfde minderheidsreligie tewerkgesteld zijn. De vraag om verlof omwille van een religieus feest wordt door personeelsverantwoordelijken vaak gelijk gesteld met reguliere vragen om verlof, zoals blijkt uit het volgende citaat van een personeelsverantwoordelijke van een ziekenhuis (FFG santé):

« Ik krijg vragen voor aanpassingen van personen met vier kinderen, van personen met een ziekte waardoor een aantal uurroosters moeilijker liggen, omdat mensen verder wonen en liever vroeger willen beginnen, van mensen met familie aan de andere kant van de wereld die ze willen gaan bezoeken, van personen die verlof willen nemen aan het einde van de ramadan enz. Eigenlijk hoef ik niet te weten waarom mensen verlof nemen. Zolang de persoon maar zijn verlof neemt en de organisatie blijft draaien uiteraard, en zolang alles maar eerlijk verloopt tussen collega's, zie ik niet in waarom men de reden van verlof zou moeten opgeven. »

Uit de talrijke gerepertoriëerde situaties waaruit blijkt hoe personeelsverantwoordelijken omgaan met de vraag om verlof omwille van een religieus feest van een minderheidsreligie blijkt dat de voorwaarde van de verderzetting van de dienst voor subjectieve interpretatie vatbaar is. Dit blijkt vooral uit de gradaties in energie die erin wordt gestoken en de creativiteit die wordt aangeboord om dit verlof toe te kennen. Zo zijn sommige werkgevers, *in casu* met veel moslimwerknemers bereid in een minimumbezetting te voorzien op het suiker- en offerfeest, te laten bijspringen door interims (V22a, V20, V 60), de werknemers de avond voordien te laten komen werken, of, als ze een hele dag verlof onhaalbaar achten, de werknemers een halve dag of het belangrijkste deel van de feestdag (*in casu*, bij het suikerfeest het ochtendbezoek aan de moskee en ontbijt in familie) afwezig te gunnen.

Zo geeft de verantwoordelijke van stadsparkwachters die bijna allemaal moslim zijn zoveel mogelijk verlof met het suiker- en offerfeest door het volgende systeem toe te passen. Men aanvaardt op die dagen op een minimumbezetting te functioneren, net zoals op zon- en op feestdagen, op voorwaarde dat bepaalde personen zich beschikbaar stellen

in geval van nood. Aangezien niet iedereen verlof kan nemen die dagen wordt in een beurtrol systeem voorzien (F4).

« Het feest. In de loop van het jaar is het dus twee keer feest. Verschillende parkwachters hebben me dus verlof gevraagd. Ik stem ermee in... ook al zijn ze onderbemand, zoals op een zondag of een feestdag, maar wel op voorwaarde dat er steeds iemand borg staat, die van wacht is om het zo te zeggen. Ik sta hen dan het verlof toe. Er is in het park dus een minimumdienst maar als er zich iets voordoet, als er de avond ervoor een opstootje of zo is, dan roep ik ze op en ze beloven me dan te komen werken. »

In een kribbe met veel moslimpersoneel laat men een mindere bezetting toe met het suiker- en offerfeest omdat er die dagen ook minder kinderen zijn. Verder kent men verlof toe van halve dagen.

« Het kribbepersoneel bestaat uit heel wat moslims en als allen met het suiker- of offerfeest verlof willen nemen is dat dus niet altijd eenvoudig. Op een teamvergadering zijn we tot een akkoord gekomen. Een aantal mag dus verlof nemen, maar na overleg. Eenieder heeft recht op een halve dag. We garanderen een minimumdienst, zou ik zeggen, omdat er ook minder kinderen zijn, de meeste kinderen zijn ook voornamelijk moslim. Toch zijn er een aantal kinderen omdat veel ouders werken. Iedereen mag dus een halve dag nemen. » (F63a)

De volgende voorbeelden van een supermarktketen en een school tonen aan dat kennis van de gewoonten en gebruiken binnen minderheidsreligies tot creatieve aanpassingen kan leiden. De supermarktketen zegt zo open mogelijk om te gaan met vragen om verlof omwille van religieuze feesten en zorgt ervoor dat er zoveel mogelijk kan gewisseld worden met collega's. Als het suiker- en/of offerfeest echter in de drukke decembermaand vallen, en dit op plaatsen met veel moslimwerknemers dan tracht men ervoor te zorgen dat bij het suikerfeest de werknemers het belangrijkste deel van het suikerfeest, namelijk het moskeebezoek voor het ochtendgebed en het ontbijt met de familie, niet hoeven te missen (I13a). In een school met veel moslimleerlingen en ook moslimpersoneel mag men ook afwezig zijn tot 11 u zodat diegene die dat wensen naar de moskee kunnen gaan voor het ochtendgebed of het ontbijt in familiekring kunnen nemen. Voor niet moslims of moslims die dat niet wensen organiseert men op de dag van het suikerfeest een ontbijt. Vanaf 11 u wordt dan wel iedereen geacht aanwezig te zijn. (F 58)

In een schoonmaakbedrijf met veel moslimwerkneemsters zegt een personeelsverantwoordelijke *“uit principe, nooit verlof te weigeren voor een religieus feest”*. Dit is echter niet ingeschreven in een arbeidsreglement dus afhankelijk van de betrokken verantwoordelijke. Indien nodig vraagt de verantwoordelijke de schoonmaaksters de avond voor het feest te komen schoonmaken in plaats van de dag zelf. (F 9)

Een bedrijf met op een van zijn fabriekssites bijna uitsluitend moslimpersoneel organiseert jaarlijks in de ondernemingsraad een overleg om het georganiseerd te krijgen

dat zoveel mogelijk mensen op suiker- en offerfeest vrij krijgen. Een probleem, ook elders vermeld, bemoeilijkt de organisatie hiervan. Daar waar de Belgische Turken uitgaan van berekeningen betreffende de stand van de maan en de datum van de feesten dus op voorhand gekend zijn, gaan de Marokkaanse Belgen uit van het effectief verschijnen van de nieuwe maansikkel in Saoedi-Arabië. Dit heeft als gevolg dat de datum van het feest pas heel kort daarvoor gekend is. Dit maakt het onmogelijk om bijvoorbeeld de productie voor één dag stop te zetten, waar het bedrijf zegt bereid toe te zijn. (V 25 b)

Enkele werkgevers en vertegenwoordigers van werknemers op werkplaatsen met veel moslimpersoneel maken gewag van een beurtrol systeem, zoals dat vaak ook wordt toegekend met kerstmis in omgevingen waar werknemers van christelijke cultuur op zonen feestdagen moeten werken.

In bedrijven en diensten die 7/7 en vaak 24/24 functioneren stelt de ongelijkheid tussen werknemers van een meerderheids- of minderheidsreligie zich minder expliciet aangezien hier ook op katholieke feestdagen moet gewerkt worden. Dit gebeurt voor de officiële feestdagen weliswaar aan een ander loonregime en met recht op inhaalrust.

Onvoorwaardelijke aanvaarding: recht op verlof voor religieuze feesten

Bij een zeer beperkt aantal werkgevers wordt de vraag om verlof voor een religieus feest onvoorwaardelijk aanvaard, onafhankelijk van het dienst- of productiebelang. Bij deze werkgevers werd dit recht ingeschreven in het arbeidsreglement. Vier van de vijf werkgevers die in dit recht voorzien zijn werkgevers uit de integratie/diversiteitsector. Deze vaststelling leidt tot een gedeeltelijke bevestiging van de hypothese die de keuze van deze sector verantwoordde bij het opstellen van de keuze van de arbeidsmarktsectoren voor dit onderzoek, namelijk dat diegenen die professioneel bezig zijn met culturele diversiteit ook een aparte aanpak beogen met betrekking tot hun eigen personeel.

Zo voorziet een onthaalbureau dat inburgeringcursussen verzorgt in 5 dagen (van de 35) op te nemen verlof onafhankelijk van het dienstbelang, dus ook als er bijvoorbeeld les moet gegeven worden. Een andere organisatie stelt enkel dat verlof omwille van "religieuze redenen, een herdenkingsdag met betrekking tot het land van herkomst of een regionale feestdag" niet mag geweigerd worden. Enkel één organisatie heeft in twee extra verlofdagen voorzien voor religieuze feestdagen. De andere werkgevers, ook al voorzien ze in een recht op verlof, bieden hiervoor geen extra verlof aan.

Principiële weigering

In dit onderzoek waar ons 74 situaties gerelateerd werden omtrent vragen om verlof voor andere dan katholieke feesten werd deze vraag slechts één maal onder alle beding (dus onafhankelijk van het dienstbelang) geweigerd, en dit om principiële redenen. De CPEONS (Conseil des pouvoirs organisateurs de l'enseignement officiel neutre subventionné, Raad van de Inrichtende machten van het officieel neutraal gesubsidieerd onderwijs) verdedigt het standpunt dat verlof voor een religieus feest dat niet als officiële

feestdag erkend is moeilijk officieel te regelen valt, zowel voor leerlingen als voor leerkrachten. Dit wordt geargumenteed vanuit wat de respondent een strikte visie op neutraliteit heet, in de literatuur vaak gedefinieerd als exclusieve neutraliteit.

« Dat soort zaken [verlofaanvragen voor religieuze feesten die buiten de kalender van officiële feesten vallen] is een situatie die binnen een publieke instelling officieel moeilijk te organiseren is. Daarom zijn we daar heel duidelijk in. Er zijn de officiële feesten, punt andere lijn. Anticiperen en vrijaf geven omwille van een niet wettelijke feestdag doen we nooit, net om te vermijden het spel mee te spelen en duidelijk te tonen dat we onder geen beding willen raken aan de organisatie van officiële verlofdagen. En dus geldt (voor leerkrachten en voor leerlingen) hetzelfde als ze verlof willen op een niet wettelijke feestdag. Ze moeten ofwel een medisch attest kunnen voorleggen, of men mag een dag afwezig blijven om dwingende redenen. Dit is toegelaten. Net zoals elke afwezige telefoneert hij dan 's morgens om te zeggen dat hij het bed moet houden, of dat hij niet uit z'n bed raakt ... Dat zijn dingen die nu eenmaal kunnen gebeuren en we staan dat dan ook toe. Indien het evenwel om een vooral godsdienstige reden gaat, kunnen we er niet mee instemmen, dat is verboden.

Ik blijf ervan overtuigd dat de school – het mag nogal vreemd klinken – een “heiligheid” moet blijven dat zo strikt en uitgesproken mogelijk neutraal is, indien men tenminste uitgaat van een definitie die door de Franse Gemeenschap wordt gehanteerd. Waarom? Omdat het de enige manier is om de jongeren een kritische geest bij te brengen, waardoor hij een eigen mening kan vormen ten aanzien van een aantal vragen en problematieken waar hij zal mee worden geconfronteerd. »
(F 38)

Afwezigheden van leerkrachten omwille van religieuze feesten

De onderwijssector verdient een aparte behandeling betreffende de vraag op verlof omwille van religie. Leerkrachten mogen dan in de ogen van velen van veel verlof genieten, dit verlof is niet op vrij te kiezen momenten op te nemen. Aangezien het leerkrachtenberoep tot op heden nog weinig personen telt van buitenlandse herkomst stelt de vraag om verlof omwille van religie zich voornamelijk voor godsdienstleerkrachten van minderheidsreligies in publieke scholen en voor niet onderwijzend personeel. In het Nederlandstalig leerplicht onderwijs stelt zich bovendien deze paradoxale situatie. Terwijl leerlingen, sinds de wijziging van de reglementering omtrent de wettige afwezigheden in 2003⁴², afwezig mogen zijn voor “het beleven van de feestdagen die inherent zijn aan de door de Grondwet erkende levensbeschouwelijke overtuiging van de leerling”, mogen leerkrachten dit niet. Deze reglementering omtrent de afwezigheid van leerlingen is gegroeid vanuit het experiment leerplichtcontrole opgezet door het ministerie van onderwijs einde jaren '90. Het wou een antwoord bieden

⁴² Besluit van de Vlaamse Regering van 21 maart 2003 ter wijziging van de besluiten van 12 november 1997 betreffende de controle op de inschrijvingen van leerlingen in het basisonderwijs en ter wijziging van het besluit van 16 september 1997 betreffende de controle van leerlingen in het secundair onderwijs. (B.S. van 9 september 2003)

op de problematiek van feitelijke afwezigheden van leerlingen op voornamelijk islamitische en in Antwerpen ook joodse leerlingen. Vanaf het in voege gaan van deze reglementering voor leerlingen staan godsdienstleerkrachten (voornamelijk islam en Israëlitische godsdienst) op die dagen dus voor een lege klas. Voor bijvoorbeeld joodse of moslim leerkrachten die andere vakken dan godsdienst geven is dit niet zo. Als zij verlof zouden nemen op hun religieuze feestdagen zouden hun leerlingen zonder leerkracht zijn. In het onderwijs van de Franse gemeenschap is er geen officiële regeling voorzien omtrent afwezigheden omwille van niet katholieke religieuze feesten, noch voor leerlingen, noch voor leerkrachten. Zowel voor leerkrachten als voor leerlingen wordt hierop geval per geval een antwoord geboden. Het standpunt van de CPEONS (zie hierboven) is echter dat verlof omwille van religieuze redenen niet kan worden toegestaan omwille van het neutraliteitsprincipe.

In de Vlaamse Gemeenschap werd de vraag om ook voor leerkrachten in de mogelijkheid te voorzien om wettig afwezig te zijn op hun respectievelijke religieuze feestdagen einde jaren '90 gericht door het Centraal Israëlitisch Consistorie Van België aan de minister van onderwijs. Op joodse feestdagen leggen de religieuze regels ook een werkverbod op. In 1998 werd tijdens een overleg van het Consistorie met kabinet van de toenmalige minister van Onderwijs afgesproken dat leerkrachten Israëlitische godsdienst afwezig mogen zijn maar achteraf inhaallessen moeten voorzien (Verslag vergadering dd 15/6/1998). Deze overeenkomst werd verder niet geofficialiseerd en werd niet door alle directies opgevolgd. Eens de reglementering in 2003 voorzag in wettige afwezigheid voor leerlingen kwam de vraag van leerkrachten terug op de agenda. Het departement arbeidsvoorwaardenbeleid stelt duidelijk in een nota⁴³ dat islamitische, joodse en orthodoxe leerkrachten niet wettig afwezig kunnen zijn op religieuze feestdagen. In een nieuw overleg in mei 2010 werd deze vraag herhaald door de erkende instanties van de Israëlitische, Islamitische en Orthodoxe godsdienst maar de Vlaamse overheid bleef bij haar standpunt. Het belangrijkste naar voren gebracht argument is dat de overheid hier niet optreedt als werkgever en geen globale afwijkingen kan opleggen voor één groep. (Verslag vergadering dd 6 mei 2010).

Zowel in de focus group als in de interviews met vertegenwoordigers uit de Vlaamse en Franstalige onderwijswereld werden voorbeelden aangehaald over hoe met vragen om verlof van personeel omwille van religieuze feesten in het onderwijs wordt omgegaan. Daar waar het in de ene school een hele of halve dag verlof wordt toegestaan zonder compensatie, wordt in de andere school compensatie gevraagd. Op nog andere plaatsen wordt het verlof niet toegestaan. Daar waar het in de ene Vlaamse scholengroep of scholengemeenschap al wel eens centraal wordt overlegd wordt hier meestal geval per geval op ingegaan door de betrokken directeur. De vragen betreffen veelal godsdienstleerkrachten of niet onderwijzend personeel en zo goed als zelden (door het nog weinig diverse lerarencorps) andere leerkrachten. In de focus group die werd georganiseerd met vertegenwoordigers uit de Vlaamse onderwijswereld bestond een consensus dat dit verlof voor leerkrachten ook officieel geregeld zou moeten worden, in navolging van de wettige regeling voor leerlingen. Er bestond evenals overeenstemming over het feit dat voor deze afwezigheid compensatie zou moeten worden gevraagd en dat ook dit officieel wordt geregeld.

⁴³ Gepubliceerd in Klasse voor leraren (2009), nr 192, p 7.

Compensatie of niet

Er lijkt een vrij grote consensus te bestaan onder de respondenten dat gegeven verlof om religieuze redenen geen aanleiding moet geven tot extra verlof, en dit onafhankelijk van het feit of dit verlof voorwaardelijk (als de werkorganisatie het toelaat) of onvoorwaardelijk wordt toegestaan. Deze dag verlof wordt dan ofwel afgetrokken van het aantal vakantiedagen, ofwel gecompenseerd.

In verschillende bedrijven werd aangehaald dat het omwisselen van een niet erkende religieuze feestdag (bvb Aid-el-kibir of Jom Kippoer) met een officiële feestdag aanleiding geeft tot een verschil in loonvoorwaarden.

Argumentatie

Het al of niet ingaan op een vraag om verlof omwille van een religieus feest wordt meestal geargumenteed vanuit de organisatorische haalbaarheid: kan het werk of de dienst voortgezet worden met de afwezigheid van de personeelsleden die op dat moment verlof vragen. Personeelsverantwoordelijken die zoveel mogelijk op deze vragen proberen in te gaan motiveren dit vaak vanuit een wederkerigheidsprincipe. Wie goede werkomstandigheden biedt aan zijn werknemers krijgt daar gemotiveerde werknemers voor terug, die minder snel het bedrijf of de dienst verlaten. Verschillende werkgevers zien het ook als een voordeel dat zij die op religieuze feesten van minderheidsreligies vrijaf vragen dan vaak beschikbaar zijn tijdens officiële feestdagen of de kerstperiode wanneer de meerderheid van werknemers verlof vraagt. Een andere vaak voorkomende argumentatie om verlof voor *in casu* het suiker- en offerfeest toe te staan toont aan dat moslims vaak werken in omgevingen waar ook het publiek moslim is. Een mindere aanwezigheid van personeel kan dan toegelaten worden aangezien er ook minder publiek aanwezig is: zo is de aanwezigheid van assisterend personeel in scholen minder nodig als er ook minder leerlingen zijn, hetzelfde geldt voor godsdienstleerkrachten, kinderverzorgsters en andere publieke diensten in wijken of gemeenten waar veel moslims wonen.

Zo argumenteert een directeur van een scholengroep omtrent de vraag van een leerkracht islamitische godsdienst om vrijaf te nemen voor het suiker- of offerfeest:

“Die vraag of leerkrachten islamitische godsdienst vrijaf mogen nemen voor het suiker- of offerfeest kwam voor op de vergadering van de directeurs van de scholen die deel uitmaken van de scholengroep. Mensen zegden: “dat kan nu toch niet dat die vrijaf mogen nemen.” Dan heb ik gezegd van kijk, ik vertrek vanuit het zinnvolle. Heeft het zin dat iemand daar in de leraarskamer zit niks te doen aangezien de moslimleerlingen wel gewettigd afwezig mogen zijn, en dat die daardoor daar volledig tegen zijn goesting is. Je kunt daar alleen maar anti-gevoelens mee kweken. Heeft het niet veel meer zin bereidheid te tonen en te zeggen van ‘je bent technisch werkloos, de leerlingen zijn thuis, ja het is voor u ook een belangrijk moment, ga naar huis, wil je dan ook je goodwill daartegenover stellen en op een ander moment naar school komen’. Er zijn genoeg momenten, ouderavond,

opendeurdag waar men vraagt dat de leerkrachten mee naar school zouden komen.”

Behalve deze meer pragmatische argumentaties omtrent verlof omwille van een religieus feest toe te kennen worden het respect voor andere culturen en het grondwettelijk recht op godsdienstvrijheid aangehaald om de toekenning van dit verlof te verdedigen.

Zo argumenteert een directeur van een scholengemeenschap:

“Waarom ik dat toesta? Dan grijp ik terug naar die godsdienstvrijheid in het grondwettelijk recht: je kan zeggen dat de godsdienstvrijheid een grondwettelijk recht is, maar je maakt het onmogelijk. Er bestaan uiteraard conflicten tussen wetten, maar ik vind dat je het in de mate van het mogelijke op elkaar moet afstemmen en dit alles mogelijk moet maken” (VFG5)

Een strikte interpretatie van het neutraliteitsprincipe wordt aangehaald om dit verlof niet toe te kennen of officieel te regelen.

De eerder principiële argumentaties van respect, gelijkheid, erkenning zijn ook de argumentaties die veelal worden voorop gesteld om de inschrijving van een recht op verlof omwille van (o.a.) een religieus feest in te schrijven in het arbeidsreglement.

Zo wordt de inschrijving van het recht op verlof omwille van onder andere een religieus feest in dit diversiteitcentrum gezien als een concrete casus van erkenning van minderheden.

« We hadden beslist om de soms langdradige maandelijkse teamvergaderingen nieuw leven in te blazen door een aantal keer per jaar themavergaderingen te houden. Die eerste themavergaderingen gingen over de erkenning van minderheden en over hoe ver we daarin konden gaan. We zijn daar dan ook iets dieper op ingegaan, zowel vanuit een theoretisch invalshoek maar ook op basis van concrete problematieken. Eén daarvan was precies het verlof voor religieuze feesten, of voor feesten van andere gemeenschappen. Een vraag die we toen hebben gekregen ging over het feit dat het arbeidsreglement daar op dat moment formeel niets over bepaalde. In de praktijk gebeurt het echter zeer zelden dat we verlofaanvragen weigeren, of het zou moeten zijn dat deze verlofaanvraag echt op een slecht moment valt. We zijn iets verder gegaan en hebben deze manier van werken symbolisch willen versterken door het in het arbeidsreglement op te nemen. » (F47)

Oplossingsprocedure

De vragen om verlof omwille van een religieus feest worden in de overgrote meerderheid van ons vermelde situaties toegestaan onder voorwaarden, namelijk als de werklast of de continuïteit van de dienst of productie het toelaat. Deze vragen om verlof worden dus veelal behandeld als om het even welke vraag om verlof. De procedure die gevolgd wordt om tot een antwoord te komen op deze vragen is dan ook veelal dezelfde als deze die

gevolgd wordt bij andere vragen om verlof. Vragen worden gesteld aan de directe verantwoordelijke of de personeelsdienst en wisselen met collega's kan vaak een antwoord bieden op vragen waar anders moeilijk kan worden op ingegaan. Enkel in die situaties waar veel personeelsleden van een minderheidsreligie tewerkgesteld zijn, *in casu* veelal moslims, en de werkgever aan zoveel mogelijk personeel verlof op een religieus verlof wil toekennen, vraagt dit om meer uitgewerkte of geformaliseerde overlegprocedures waarin meer personen betrokken worden voor de totstandkoming ervan. Maar ook in deze gevallen worden deze vragen om verlof meestal intern en informeel geregeld.

In die eerder uitzonderlijke gevallen uit de integratie/diversiteitsector waar het recht op verlof omwille van een minderheidsreligie geformaliseerd werd door de inschrijving ervan in het arbeidsreglement gaat dit veelal gepaard met overleg in teamvergaderingen, en eventueel ook algemene vergaderingen, raden van beheer en met vakbondsdelegaties.

Zo vertellen de directeurs van twee "diversiteitsorganisaties" hoe men tot de inschrijving van een recht op verlof omwille van een religieus, regionaal of nationaal feest is gekomen.

« De eerste stap is de discussie binnen een teamvergadering over de problematiek van de erkenning en over wat er tot die vraag heeft geleid. Vervolgens gaan we proberen zien hoe we een artikel in het arbeidsreglement gaan formaliseren. Zelf heb ik een eerste voorstel gedaan dat binnen de directieraad is besproken. Vervolgens wordt het voorstel op een teamvergadering besproken. Op dat moment zitten we dus nog altijd niet in de formele fase. Het hele team kent het voorstel en kan binnen de vergadering tegenargumenten formuleren. Op de tweede vergadering is het opnieuw ter sprake gekomen en hebben we dan voorgesteld wat volgens ons het eindresultaat was. Vanaf dan loopt de klassieke procedure van arbeidsreglementen, namelijk twee weken in overleg omdat er geen vakbondsdelegatie is, en er dus twee weken overleg is met mogelijkheid om opmerkingen in het register te maken. Opmerkingen waren er echter niet. » (F47).

"In functie van het nieuwe arbeidsreglement, van 4 naar 1 arbeidsreglement hebben wij daar verregaande discussies over gevoerd: 'Mag dat? Mag dat niet? Mogen wij zomaar extra dagen toestaan? Hoe doe je dat dan? Moet dat alleen voor de moslims zijn? Wat doe je met de andere nationaliteiten en religies? enz. Wij hebben daar lang over gedebatteerd en gediscuteerd en onrechtstreeks waren wel de 2 grote vakbonden betrokken, vakbondsafgevaardigden, maar ook de secretarissen. Uiteindelijk hebben we gekozen om iedereen 2 extra dagen toe te staan, maar niet meer gelinkt aan de 2 moslimfeesten." (VFG4a)

Enkel in de onderwijssector bleek onder de respondenten een duidelijke vraag te bestaan naar een formele regeling omtrent het recht op verlof van onderwijzend personeel op niet katholieke religieuze feestdagen. In andere sectoren kwam dit zelden ter sprake. Deze vraag, of zij een formele regeling wensten omtrent het recht op verlof voor niet katholieke feesten werd weliswaar niet expliciet gesteld aan de respondenten.

4.1.2. Aanpassen van het omstandigheidsverlof

Zoals vermeld in de inleiding van dit hoofdstuk hebben verschillende overheden hun omstandigheidsverlof aangepast aan de religieus diverse samenleving, ofwel door het door katholieke rituelen gekleurd omstandigheidsverlof open te stellen naar andere religies ofwel door het religieus gekleurde omstandigheidsverlof niet te voorzien. In de privé-sector blijkt nog weinig sprake van aanpassingen van omstandigheidsverlof omwille van culturele en religieuze diversiteit. Daar waar een middelgrote stad (VFG2b) het anders voor een plechtige communie gegeven omstandigheidsverlof openstelt voor een besnijdenis feest, behelpen werknemers in de privé-sector zich met sociaal of gewoon verlof. Het ABVV van een Vlaamse provincie stelt als werkgever het omstandigheidsverlof ook open naar minderheidsreligies of levensbeschouwingen. Naast het recht op een dag verlof voor een plechtige communie of het feest van de vrijzinnige jeugd kan dit ook voor “een gelijkgestelde viering”. (V5c)

De volgende situatie in een grootbank duidt ook op cultureel gekleurde verlofregelingen. Het omstandigheidsverlof in deze bank moet worden opgenomen tussen de dag van het overlijden en de begrafenis. Aangezien moslims hun overledenen onmiddellijk begraven is dit niet mogelijk. Het omstandigheidsverlof van een moslim werknemer omwille van het overlijden van een familielid kon dus niet ingebracht worden in het computersysteem van de grootbank. Het systeem werd aangepast naar aanleiding van deze situatie. (V27d)

4.1.3. Uitzonderlijke situaties van verlof om religieuze redenen

Verder werd ons melding gemaakt van enkele waarschijnlijk minder voorkomende situaties van vragen om verlof omwille van religieuze redenen, namelijk de vraag om lang verlof omwille van een bedevaartstocht, de vraag om een week verlof van Poolse werknemers, in een bedrijf waar veel Polen tewerkgesteld zijn, om Pasen in het land van herkomst door te brengen en de vraag van een leerkracht die kloosterlinge is om enkele dagen met haar congregatie op bezinning te gaan. Ook op deze vragen werd informeel, geval per geval bekeken wat mogelijk is.

4.2. Bidden op de werkvloer

*Ilke Adam, Andrew Crosby & Souâd Hamdaoui
(Institute for European Studies, Vrije Universiteit Brussel)*

Bidden op de werkvloer of de vraag om dat te mogen doen is de derde meest gerelateerde situatie van uiting van religie in dit onderzoek. Het merendeel van de situaties betreft werknemers die bidden op het werk, zonder dat expliciet gevraagd te hebben aan de werkgever. Deze is veelal op de hoogte en laat dit toe zolang het discreet gebeurt, en tijdens de pauzes. In enkele gevallen bleek de werkgever niet op de hoogte, en leidde het ontdekken van deze praktijk tot een onderhandelingsproces over hoe hiermee in de toekomst moet worden omgegaan.

De expliciete vraag om op het werk te mogen bidden komt echter erg weinig voor. In dit onderzoek betreft het enkel vragen van werknemers uit de integratie/diversiteitsector. Men kan veronderstellen dat deze werknemers met hun vraag een reflectie-proces willen opzetten over situaties die één van de vraagstukken van hun professionele thematiek beslaat. Verder vertonen werknemers uit de integratie/diversiteitsector waarschijnlijk minder schroom om deze vraag aan hun werkgever voor te leggen gezien de veronderstelde openheid voor deze vragen.

Ook de expliciete vraag naar een bidruimte lijkt weinig voorkomend. De enkele gerepertorieerde vragen om een bidruimte betreffen voornamelijk bedrijven uit de voedingsindustrie waar moslims zeer talrijk zijn. Dit kan ons doen veronderstellen dat de schroom om de werkgever te vragen om een bidruimte vervalft naarmate men talrijker is.

In het vervolg van deze tekst maken we een onderscheid tussen de situaties waar er gebeden wordt op de werkvloer, al of niet na expliciet de vraag gesteld te hebben, en die situaties waar gevraagd werd naar een specifiek lokaal om te bidden op het werk.

4.2.1. Voorstelling van vragen en antwoorden: aanvaarding of niet

Zoals vermeld betreft het bidden op de werkvloer in de door ons gerepertorieerde situaties veelal een informele praktijk die toegelaten wordt door de werkgever. De vraag of dit “mag” of “niet mag” spitst zich minder toe op het bidden *an sich* dan op de **plaats** en het **tijdstip** waarop dit gebeurt.

Slechts in 3 situaties kwam de vraag of men bidden op het werk *an sich* wel kan aanvaarden aan bod. Uiteindelijk werd dit in alle drie situaties na overleg toegestaan. De eerste situatie betreft een tendensonderneming, namelijk een organisatie die als essentieel en als rechtstreeks doel heeft een godsdienst of overtuiging te promoten, *in casu* de vrijzinnigheid. In de betrokken organisatie wordt een onderhoudswerker verrast tijdens het bidden in het trappenhuis. Het bidden van deze werknemer op de werkvloer wordt als niet vanzelfsprekend beschouwd in deze organisatie. Na een gesprek van de werknemer met de directie wordt deze praktijk echter toch toegelaten gezien de functie van de werknemer (onderhoudswerker). De redenering hierachter, namelijk dat het bidden van een personeelslid met deze functie geen standpuntbepaling van de organisatie met zich meebrengt, laat veronderstellen dat het bidden van een werknemer

met een inhoudelijke functie wel problematisch zou kunnen zijn als ze zich zou voordoen. Aan de onderhoudsman wordt wel gevraagd om niet meer te bidden in het trappenhuis maar op een discretere en neutralere plaats (een bureau) *om niet de collega's te storen die wel in overeenstemming zijn met de vrijzinnige principes van de organisatie.* (F65a) Verder werd gevraagd om de bidpauzes kort te houden « *in dezelfde lijn als sigarettenpauzes van andere collega's* ».

Een tweede situatie waar de vraag of bidden op de werkvloer aanvaard kan worden of niet werd bediscussieerd naar aanleiding van de bidpraktijk van een stagiaire-geneesheer in een *maison médicale*⁴⁴. Al snel bleek dat men dit niet wou verbieden, zonder tegelijkertijd onverdeeld gelukkig te zijn met de bidpraktijk van de betrokkene. Het zich ongemakkelijk voelen met de aanwezigheid van religie op het werk moet gesitueerd worden in de eerder vrijzinnige standpunten die deze *maisons médicales* verdedigen en de strijd tegen de invloed van de katholieke kerk wat betreft medisch ethische thema's.

« Het is deze plotse verstrengeling van de godsdienst. In het 'maison médicale' houden we er nogal lekenstandpunten op na. Met lekenstandpunt bedoel ik dat we voor abortus hebben gestreden en voor een aantal zaken die niet bepaald katholiek zijn, die we buiten de greep van de katholieke godsdienst willen houden, en nu worden we opnieuw met dat probleem geconfronteerd. » (F36a)

In dit concrete geval verraste een geneesheer-stagiaire, aangeworven met hoofddoek, de geneesheer die zij vergezelde op huisbezoek met een korte bidpauze bij de patiënt thuis. Nadat snel duidelijk werd gemaakt dat dit niet kan toegelaten worden bij patiënten thuis trekt de betrokkene zich lang terug in de toiletten, men vermoedt om te bidden.

« Ze komt dus gesluierd mee, geen probleem, tot op een dag tijdens een huisbezoek, de stagiaire de patiënte iets in het Turks vraagt. De begeleidende arts ziet hoe ze zich met een bidmatje terugtrekt in een kamer ernaast. En plots staat ze daar terug. De arts voelt er zich uiteraard helemaal niet goed bij. Ze zegt haar dat dat niet mogelijk is, dat ze het niet kan maken in naam van de neutraliteit die t.o.v. de patiënt moet worden bewaard. Voor ons, 'maisons médicales', ligt dat moeilijk. We houden vast aan deze neutraliteit maar komen tegelijk ook uit voor hun politieke en maatschappelijke standpunten. Er zijn heel wat 'maisons médicales' met Ecolo- of anti-ik-weet-niet-wat standpunten en ja zelf communistische,... We hebben hier hoedanook ons politiek standpunt kenbaar willen maken. Complexer is het nu misschien, om dit te doen binnen een therapeutische relatie. We vragen de stagiaire dus dit niet langer te doen. We zeggen haar dat ze het binnen het 'maison médicale' wel kan doen als ze dat wil, zonder daarbij heel concreet te zijn omdat er ook geen kader voor bestaat. Binnen het 'maison médicale' trekt de jonge vrouw zich dan ook geruime tijd terug in de toiletten en we gaan ervan uit dat ze er gaat bidden. Voor het overige is het een heel leuk meisje en verloopt alles intussen prima. Belangrijk was vooral

⁴⁴ *Maison médicales* of medische huizen, talrijk in Franstalig België en zo goed als afwezig in Vlaanderen, hebben het licht gezien in het post-1968 tijdperk der opkomst van nieuwe sociale bewegingen. Progressieve geneesheren klaagden de met de oprichting van deze "medische huizen" een gezondheidszorg met 2 snelheden aan en waren voorvechters van progressieve ethische thema' als abortus en euthanasie.

het onbehagen achteraf in het 'maison médicale'. Dat was echt enorm groot. We wisten dus niet goed hoe we daarmee moesten omgaan. We hadden de indruk dat we geen aanstoot hadden genomen aan de hoofddoek maar dat de problemen er achteraf zijn gekomen zou ik zeggen. We wisten niet goed welk standpunt we moesten innemen, we hebben immers geen leidende of richtinggevende instantie die een beslissing kon nemen. Iedereen trekt z'n plan. We hebben toen een teamvergadering gehouden met als bedoeling dat iedereen z'n stem laat horen en dat alles is dan ook aan bod gekomen. Toen is duidelijk gebleken dat het vooral het religieuze aspect was dat ons dwars zat. »

Deze situatie heeft aanleiding gegeven tot het opzetten van een reflectiegroep waar ieder zich uitgebreid kon uiten. De uitkomst hiervan was dat men niemand wil aanwerven die zichzelf of zijn praktijk niet in vraag wil stellen.

« Binnen deze reflectiegroep heeft iedereen toch de kans gekregen uitvoerig z'n mening te geven, uiting te geven aan z'n onbehagen en tot de conclusie te komen dat er geen andere optie is dan met mekaar te praten. Iedereen mag dus iedereen aanspreken die blijk zou geven van 'storend' gedrag, om het toch minstens in vraag te kunnen stellen. Onze grens is dat we nooit iemand in dienst zouden nemen die niet bereid is zichzelf in vraag te stellen. Van al wie zich in het 'maison médicale' aanbiedt om met ons samen te werken eisen we dat hij of zij het principe van de dialoog aanvaardt en bereid is zichzelf in vraag te stellen. Mocht iemand dit weigeren, is de discussie voor mij gesloten. Dat staat immers in mijn heilige boekje, dan is het altijd "njet". Daarover willen we niet onderhandelen. Maar mochten er op alle niveaus aanpassingen worden gevraagd, is er a priori geen enkele reden om daar niet op in te gaan. »

Een derde situatie waar de vraag of bidden *an sich* wel kan op het werk heeft zich gesteld in een OCMW. Nadat de poetsvrouw enkele personeelsleden verrast terwijl ze aan het bidden zijn in het bezemlokaal worden deze onmiddellijk naar huis gestuurd omdat dit in een eerste paniecreactie als iets werd beschouwd wat absoluut niet kan. De integratieambtenaar van de betrokken gemeente werd opgebeld, die op zijn beurt gevraagd werd een imam te bellen "om dat op te lossen". Door de tussenkomst van de integratie-ambtenaar die een bemiddelings- en bevragingproces opzette, is uiteindelijk een bezinningslokaal ingericht waar onder andere kan gebeden worden, 10 minuten per dag, en dit werd ook zo in het arbeidsreglement ingeschreven (VFG64d).

"Ik (integratieambtenaar) werd op een dag gebeld door een heel erg boze ocmw secretaris die me zei dat ik de imam dringend moest bellen en dit omdat een paar van zijn art. 60ers⁴⁵ het toch hadden gedurfd om te gaan bidden in het bezemlokaal. De poetsvrouw had ze ontdekt. Grote paniek, want dit kon niet, dat mocht niet! Dus de secretaris belt, hij vraagt mij beleefd om de imam op te bellen om dat daar gaan op te lossen. Goed ik ben daar ter plaatse geweest, en er is

⁴⁵ Art 60§ 7 van de OCMW-wet bepaalt dat het OCMW uitkeringsgerchtigden moet trachten te werk te stellen zodat deze werkervaring kan opdoen en na verloop van tijd recht kan krijgen op werkloosheidsuitkeringen. In casu werden de betrokkenen tewerkgesteld bij het OCMW zelf.

daar eigenlijk voor het minimaal dat daar bemiddeld kon worden eventjes een bemiddelingsproces op gang gebracht. In die fase kon er niet echt bemiddeld worden, die mensen zijn gewoon direct naar huis gestuurd, maar wij hebben toch moeite genomen om toen de ocmw-voorzitter, de secretaris en nog andere mensen van de personeelsdienst samen te roepen en in overleg te gaan over het feit dat er hier blijkbaar wel een nood is van die bepaalde mensen om zich af te zonderen, al dan niet geweten door medecollega's. Wij hebben dan ook de reactie gekregen van bestaand personeel dat zij dit ook deden, maar ze hadden andere lokalen die ze dan in het geniep gebruikten. Er waren heel veel moslims die aangehaald hadden dat zij ook een probleem hebben met personeelsleden die een kruisteken maken voor het benutten van hun maaltijd als het feit dat zij bidden als een probleem wordt beschouwd. Hoe ga je daar mee om? We hebben dan een traject uitgestippeld met het OCMW om deze nood die duidelijk bestaat op te lossen. Ofwel moet het een proces zijn dat voor iedereen kan, of anders moeten wij zodanig een beleid uitstippelen dat dat ook duidelijk gecommuniceerd wordt aan iedereen dat dat niet kan tijdens de pauzes. We zijn dan gaan nadenken en zijn tot de conclusie gekomen dat bezinning wel kan en dat mensen daar vandaag de dag ook wel nood aan hebben. Uiteindelijk hebben we het huidige kapelleke dat daar dienst deed als opslagruimte, heringericht als bezinningslokaal en dat ook zodanig gecommuniceerd naar het personeel toe. Iedereen kan daar voor zijn eigen bezinning, afhankelijk van zijn eigen religie, of gewoon persoonlijke overtuiging gebruik van maken tijdens zijn pauzes. Dat is achteraf ook aanvaard, het is wel gelimiteerd in tijd, je mag er niet langer dan 10 minuten zitten."

Het merendeel van de discussies of posities omtrent de bidpraktijk op de werkvloer concentreren zich rond de vragen wanneer men mag bidden en waar men mag bidden.

Er lijkt een vrij grote overeenstemming te bestaan dat het bidden moet gebeuren tijdens de pauzes. Vaak wordt ook vermeld dat deze bidpauzes de voortzetting van de dienst niet mogen hinderen, en deze bidpauzes dus in functie van het werk bepaald moeten worden. Soms stelt zich ook de vraag of moslims die op de volgens religieuze voorschriften voorziene tijdstippen willen bidden hiervoor hun werkrooster mogen aanpassen en eventueel pauzes verplaatsen, al dan niet door om te wisselen met collega's. De vraag wanneer men mag bidden stelt zich explicieter in jobs waar pauzes en werktijden strikter gereguleerd en gecontroleerd worden, veelal met een prikklok. Slechts in twee gemelde situaties mogen de werknemers ook buiten de pauzes bidden.

Het gelijkheidsargument wordt zowel aangehaald door respondenten die vinden dat bidden buiten de pauzes niet kan (*Dat zou voor een probleem van privileges met de uurroosters zorgen. Dat zou slechts worden onthaald.* F47b) als door zij die vinden dat dat wel mogelijk moet zijn (*Anderen gaan buiten de pauzes ook een sigaret roken, I8c*).

Hoewel verschillende posities worden ingenomen met betrekking tot de plaats waar er gebeden mag worden, wordt er zeer zelden een specifieke ruimte (bidruimte, stille ruimte, bezinningsruimte) voor voorzien. Er blijkt een vrij grote overeenstemming te bestaan dat bidden niet kan in ruimten die voor het publiek (gebruikers, klanten)

toegankelijk zijn. Zo mogen, nadat zich dit had voorgedaan, in een kinderdagverblijf, kinderverzorgsters niet meer bidden in de ruimte waar de kinderen zich bevinden (F63c). Ook mogen chauffeurs in een bepaald publiek transportbedrijf niet meer bidden in bussen (VFG3f). In andere publieke transportbedrijven daarentegen wordt dit getolereerd, zolang het discreet blijft en tijdens de pauzes (F 37a, F42b2, F44). Parkwachters die bidden in een lokaal dat gebruikt werd voor park-animatie werden ook gevraagd een lokaal te gebruiken dat niet toegankelijk is voor het publiek (F4a).

Minder overeenstemming bestaat er over het feit of er gebeden mag worden in gemeenschappelijke ruimten. Uit de verzamelde situaties blijkt dat het vaak daar is dat werknemers zich “terugtrekken” om te bidden, vaak omdat er geen andere meer geïsoleerde ruimtes beschikbaar zijn. Voor arbeiders blijkt die gemeenschappelijke ruimte vaak de kleedkamer te zijn. Het feit dat bepaalde werknemers daar bidden is vaak geweten en wordt getolereerd. Deze praktijk leidt wel al eens tot een conflict met niet biddende collega’s of tot een klacht van een collega bij de personeelsverantwoordelijke. Deze situatie wordt veelal opgelost via een gesprek, met vraag om wederzijds respect. Enkel in 2 ons gemelde situaties wordt bidden in gemeenschappelijke ruimtes verboden, zonder noodzakelijk een alternatief voor te stellen. Zo verbiedt één vervoersmaatschappij het gebed in gemeenschappelijke ruimten, omdat deze toegankelijk moeten zijn voor eenieder, en niet mogen toegeëigend worden door één groep (F42). Een andere vervoersmaatschappij heeft bepaald in welke gemeenschappelijke ruimten het al of niet storend is voor anderen dat er gebeden wordt. Bidden in de refter wordt er niet als storend beschouwd, in de douches of Wc’s wel. Terwijl hier wel gemeld wordt dat bidden in gemeenschappelijke ruimten storend kan zijn voor andere collega’s wordt er zelden melding gemaakt van het feit dat deze situatie ook verre van ideaal is voor de praktiserende gelovige. Een onderzoek dat expliciet aandacht heeft voor het perspectief van de gelovige zou moeten uitwijzen in hoeverre de omstandigheden waarin gebeden waarin op het werk kan gebeden worden invloed heeft op iemands religieuze praktijk.

Dat bidden in gemeenschappelijke ruimten met een andere functie niet de ideale oplossing is, noch voor de praktiserende gelovige, noch voor zijn collega’s blijkt uit de conflictsituaties die dit soms, maar lang niet altijd, met zich meebrengt. Nadat de hogervermelde parkwachters (F4a) niet meer mochten bidden in de ruimtes die gebruikt werden voor parkanimatie deden zij dit in de kleedruimten. Een woordenwisseling tussen collega’s en een klacht van niet-moslims heeft geleid tot een overleg van personeel en personeelsverantwoordelijken. Ook in een supermarktketen werd klacht ingediend door een personeelslid dat het storend vond dat een collega in de kleedruimte bidt (F16c). Op vraag naar advies heeft de vakbond (CSC) aanbevolen deze verkoopster daar toch te laten bidden. Bij de reinigingsdienst van een stad (VFG3e) kwam het tot een woordenwisseling tussen collega’s toen een moslim aan het bidden was voor de kleedkast van zijn collega. Door dit conflict werd de personeelsdienst op de hoogte gebracht van deze praktijk. Deze organiseerde een gesprek met de betrokkene en laat bidden in de kleedruimtes vooralsnog toe maar met de vraag anderen hierbij niet te hinderen. Er wordt ook gevraagd niet te bidden in de douches of de refter. De betrokkene bidt vanaf dan in een hoekje in de kleedruimte. In een voedingsbedrijf bidt een werknemer in de vergaderruimte wanneer deze niet gebruikt wordt. De directie is niet ingegaan op een klacht hierover door een collega van de betrokkene. (V 13a)

In de groep van bedrijven of organisaties die een specifieke ruimte ter beschikking hebben gesteld waar personeelsleden kunnen bidden moet een belangrijke groep onderscheiden worden. Het zijn die organisaties die deze ruimte hebben voorzien, niet expliciet voor personeelsleden maar voor gebruikers. In dit onderzoek zijn dit voornamelijk ziekenhuizen die een multiconfessionele gebedsruimte of een neutrale stille ruimte hebben voorzien voor patiënten of familieleden. Deze laatste gebruiken dit vooral bij een overlijden of langdurige ziekte van een familielid. In de door ons geregistreerde situaties hebben enkele ziekenhuizen de vroegere kapel omgevormd tot een dergelijke ruimte. Deze ruimten worden dan ook veelal opengesteld voor personeel. Ook werd ons in dit onderzoek het bestaan gemeld van een gebedsruimte aan de Universiteit Gent die enkele decennia terug werd ingericht voor of op vraag van buitenlandse moslimstudenten. Deze ruimte wordt voornamelijk door moslimstudenten gebruikt maar staat in principe, als neutrale stille ruimte ook open voor andere bezinningsgroepen (I3b). Deze staat mogelijks ook open voor personeel in een universiteit. De KULeuven promoot in zijn infobrochures voor toekomstige (allochtone) studenten ook het bestaan van 2 studentenmoskees te Leuven, alsook een interculturele bezinningsruimte. Hier ook kan men zich inbeelden dat deze ruimte die werd ingericht met het oog op studenten, ook openstaat voor personeel. Wij hebben geen weet van dergelijke, door de universiteit ter beschikking gestelde ruimten in Franstalig België.

In de situaties die ons gemeld werden met betrekking tot gebedsruimten op de werkvloer moet dus een onderscheid gemaakt worden tussen organisaties of bedrijven waar een gebedsruimte of stille ruimte is voorzien zonder dat deze is ingericht met oog op het personeel en deze waar personeel de vraag heeft gesteld om een dergelijke ruimte in te richten.

Ook meer dan 40 jaar terug, in de periode van het gastarbeiderstijdperk, bestonden er bidplaatsen in grote bedrijven die veel moslims te werk stelden⁴⁶. In dit onderzoek werd de vraag om een dergelijke ruimte in te richten voornamelijk maar niet uitsluitend gesteld in bedrijven waar een groot aantal moslims tewerkgesteld wordt. De idee “alleen staat men minder sterk” lijkt niet alleen te spelen met betrekking tot het feit dat men waarschijnlijk minder snel de vraag gaat stellen naar de inrichting van een gebedsruimte/speciale voorziening als men maar alleen of met enkelen is met die behoefte, maar ook dat men, als die voorziening bestaat, men daar geen gebruik van durft maken. Zo werd ons gemeld dat moslims die werken in een agentschap van een grootbank (een nog steeds erg “witte” tewerkstellingssector) de bestaande stille ruimte niet durven gebruiken uit angst voor stigmatisering door niet moslims (i10c). De omgekeerde redenering werd ook aangehaald als argument om geen bidruimte te voorzien. Daar waar een grote groep gelovigen tewerkgesteld is zou de angst voor stigmatisering van hun geloofsgenoten wel eens kunnen leiden tot het feit dat zij zich verplicht voelen om de gebedsruimte te gebruiken (V27).

De bedrijven of organisaties die een ruimte hebben ingericht waarin kan gebeden worden kenmerken deze vaak als stille ruimte die kan gebruikt worden voor gebed (en dit voor praktiserende gelovigen van verschillende godsdiensten), maar ook voor andere situaties

⁴⁶ Zie bijvoorbeeld Umicore, <http://www.infopuntdiversiteit.be/index.php/best-practices/umicore>

die rust en discretie vereisen, mits onderlinge afspraak (borstvoeding geven, even bezinnen of tot rust komen na een moeilijk moment). In de arbeidswetgeving van bijvoorbeeld Zweden en Finland zijn werkgevers verplicht tot het inrichten van een stille ruimte waar werknemers zich kunnen terugtrekken om even tot rust te komen⁴⁷.

4.2.2. Argumentatie

De argumentatie die verwoord wordt door een heel aantal personeels verantwoordelijken en vakbondsvertegenwoordigers om het bidden tijdens de pauzes (en onder andere voorwaarden wat betreft locatie) toe te laten is dat werknemers de vrijheid hebben om pauzes in te vullen zoals men dit wenst. Een vakbondsvertegenwoordiger verwoordt het zo: *“De verkoopster doet tijdens de pauze a priori wat ze wil, zolang ze maar niet naakt in de kleedruimte zit. Wil ze dus bidden, dan is dat geen probleem.”* (F 16c). Naast de voorwaarden wat betreft tijd en ruimte wordt de instemming van collega's en het behoud van een harmonieuze werksfeer ook aangehaald om het bidden op de werkvloer al of niet of enkel op bepaalde plaatsen toe te laten. Enkele respondenten vermelden evenals de vrijheid van godsdienst, respect voor diversiteit en de realiteit van de diversiteit om het toelaten van bidden op de werkvloer te argumenteren. Neutraliteit van publieke gebouwen werd vooral aangehaald om bidden te verbieden in ruimten toegankelijk voor publiek of in gemeenschappelijke ruimten.

Het al of niet beschikken over een geschikt lokaal is een vaak aangehaald argument om al of niet over te gaan tot het inrichten van een stille ruimte of een gebedsruimte. In het voorbeeld waar de eerst toegestane gebedsruimte in één dienst achteraf moest verwijderd worden (F53a) was het niet kunnen voorzien van gebedsruimten in alle stadsdiensten, en de onrechtvaardigheid die dit met zich meebrengt, een belangrijk element in de argumentatie.

Angst voor het verbreken van een zekere harmonieuze werksfeer is ook een voorkomend argument voor het niet ingaan op het voorzien in een gebedsruimte. Werkgevers schrikken ervoor terug om een veelal informeel getolereerde praktijk van bidden op de werkvloer te formaliseren door het ter beschikking stellen van een specifieke ruimte. De angst voor reacties van andere collega's is hier een argument.

4.2.3. Oplossingsprocedure en betrokken actoren

Aangezien in de overgrote meerderheid van de ons gemelde situaties werknemers bidden op de werkvloer zonder dat daar een officiële vraag mee gepaard gaat, en dit wordt getolereerd, kan men in deze situaties niet spreken over het proces dat geleid heeft tot een antwoord op de vraag om te mogen bidden. Een dergelijk onderhandelingsproces doet zich wel voor wanneer collega's of hiërarchische oversten werknemers al bidden verrassen (vaak werd het woord “betrappen” gebruikt door de respondenten) en deze praktijk in vraag wordt gesteld, of wanneer deze praktijk conflicten met zich meebrengt tussen werknemers. In dergelijk geval geeft deze situatie veelal aanleiding tot een gesprek tussen de betrokken werknemer(s) en de personeelsverantwoordelijken, en soms

⁴⁷ Arbetsmiljöverket (2009), Arbetsplatsen utformning, AFS (2). www.av.se/dokument/afs/afs2009_02.pdf

tot een ruimer groepsgesprek. In enkele situaties werd ook de vakbond geconsulteerd. In 2 situaties heeft de ontdekking dat werknemers op de werkvloer bidden (F63a, VFG3f) aanleiding gegeven tot een consultatie van externen in dit onderhandelingsproces. Deze externen waren een integratieambtenaar, imams, het Centrum voor gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding en lokale migrantenverenigingen.

Zelfs uit de beperkte situaties die in dit onderzoek verzameld werden omtrent het positief ingaan op de vraag om een gebedsruimte blijkt de diversiteit wat betreft de manier waarop op deze vraag een antwoord wordt geboden. In enkele situaties volstond het stellen van de vraag (schriftelijk in een vrijzinnige tendens-onderneming en in de ondernemingsraad in een voedingsbedrijf) om een prompte ja te krijgen. In andere situaties werd het stellen van de vraag om een ruimte waar kan gebeden worden gevolgd door een uitgebreid consultatie- en onderhandelingsproces. Zo werd, in het reeds hogervermelde voorbeeld van de OCMW personeelsleden die in het bezemlokaal baden, na de ontdekking van deze praktijk, een lang onderhandelingsproces opgezet om hun vraag naar een aangepast lokaal te bekijken. Dit gebeurde onder impuls van de integratieambtenaar van de stad en met medewerking van een imam, de OCMW-voorzitter en de OCMW-secretaris, de personeelsdienst en de personeelsleden zelf. Na een proces van 1,5 jaar is men uiteindelijk tot de beslissing gekomen om de kapel om te bouwen tot bezinningsruimte en de gebruiksregels hiervan in te schrijven in het arbeidsreglement. In een voedingsbedrijf waar moslims tot op heden in de kleedkamers bidden heeft het bedrijf de vraag gekregen van een vakbondsafgevaardigde om een bidlokaal in te richten. De bedrijfsleiding aarzelt nog en consulteerde de federatie van de voedingsindustrie om te weten hoe andere bedrijven hiermee omgaan. Verder wil het bedrijf de situatie voorleggen aan het paritair comité vooraleer een antwoord te formuleren (V1a).

Het recht om te bidden of het recht op een gebeds- of stille ruimte wordt uiterst uitzonderlijk geformaliseerd door de inschrijving hiervan in het arbeidsreglement. Dit kan als gevolg hebben dat een eens ingerichte ruimte eventueel maar een tijdelijk leven beschoren is. Dit blijkt uit het volgende voorbeeld betreffende de vraag van stadspersoneel naar een gebedsruimte. Een diensthoofd krijgt de vraag van personeel om een geschikte ruimte om te bidden. Deze stelt de vraag aan zijn verantwoordelijke die de vraag op zijn beurt naar de stadssecretaris zendt. Deze laat dit toe als er in de dienst een ruimte beschikbaar is, en er enkel tijdens de middagpauze wordt gebeden. Het betrokken diensthoofd richtte het einde van een gang waar geen doorloop was in las bidruimte door er een paravent voor te zetten. Dit liep goed tot gelovigen van andere diensten het diensthoofd vroegen ook deze ruimte te gebruiken en er een klacht binnenkwam van een collega. Nadat het diensthoofd zich weer tot de stadssecretaris had gewend vroeg deze het gebruik van deze ruimte als gebedsplaats te verbieden (F53a).

4.3. Aanpassing van voeding

*Céline Teney, Andrea Rea, Morgane Giladi
(METICES-GERME, Université Libre de Bruxelles)*

4.3.1. Voorstelling van vragen en antwoorden: aanvaarding of niet

Over de vraag tot aanpassing van voedsel aan de religieuze voorschriften waren er 33 getuigenissen. Dit is een gering percentage (7,7%) van het totale aantal vragen tot aanpassing in deze studie. Bovendien had de werkgever in de meeste gevallen (23 van de 33) al geanticipeerd op het voorstel om specifieke gerechten te voorzien (koosjer, halal, geen varkensvlees, enz.). Er zijn dan ook weinig verzoeken opgetekend en de meeste daarvan kwamen uit de gezondheidssector en de 'parastatale sector'. In de sectoren van de voedingsindustrie, het onderwijs en de grootdistributie zijn er relatief weinig. Die aanvragen worden meestal geformuleerd in bedrijven met sterk multicultureel personeel en in functies die een geringe opleidingsgraad vereisen. Het aantal moslimwerknemers binnen een team lijkt geen invloed te hebben op het aantal verzoeken in die richting. Zo werden ongeveer evenveel gevallen genoteerd in bedrijven met hoofdzakelijk moslimwerknemers tegenover waar dit niet het geval was. Opvallend is dat slechts de helft van de respondenten ons gegevens hebben bezorgd over het aantal moslimwerknemers. Bij de interpretatie van deze waarneming is dus enige voorzichtigheid geboden.

Wanneer we het over aanpassing van voedsel op de werkvloer hebben, moet er een onderscheid worden gemaakt tussen de vragen over het dagelijkse voedsel (zoals in de bedrijfskantine bijvoorbeeld) en die over het occasionele (zoals bij feestjes of ondernemingsraden, of bij eindejaarsgeschenken). De vragen, en vooral de antwoorden op die vragen, verschillen sterk. In deze rubriek maken we ook een onderscheid tussen vragen om aanpassing van gerechten in kantines van bedrijven of instellingen en vragen om aanpassing van occasionele schotels zoals tijdens bedrijfsfeestjes of vergaderingen.

In de meeste gevallen van voedselaanpassingen hebben de werkgever of de personeelsafgevaardigde het over het verbod op varkensvlees en alcoholische dranken. Bij slechts twee respondenten had het onderscheid te maken met de halalbereiding van het vlees. In een van de twee gevallen waar in de kantine rekening werd gehouden met de halalbereiding van het vlees ging het om een internationale bank met een diverser personeel dan de traditionele Belgische banken. In deze bank (F5d) hadden de moslimwerknemers de werkgever gevraagd koosjer of halalvoedsel in de kantine te voorzien. Als argument voerden ze aan dat de voedselrestricties in hun godsdienst niet enkel met varkensvlees te maken hadden maar dat het ook ging om de manier waarop het vlees werd bereid. De werkgever heeft daar rekening mee gehouden en bestelt voortaan het vlees voor de bedrijfskantine bij een halalslager.

[CNE afgevaardigde Bank en Verzekeringen]: « Nee, we hebben volgend verzoek gekregen: wat wij niet eten is niet alleen varkensvlees maar we eten ook geen ander vlees dat niet koosjer of niet halal is. Dus ook al is het kip, het moet halal zijn. We hebben ons dan ook aangepast. Aanvankelijk zagen we het zo: u doet wel

iets voor de vegetariër, dus dat zal nu ook de wereld niet veranderen als we dat ook voor moslims of joden doen. We hebben dus blijk gegeven van empathie. Dat is dus heel vlot verlopen omdat we het gewoon zijn om met die mensen te werken.»

In het tweede geval ging het om een parastatale (F42e) met maatschappelijke zetel in Brussel. In deze onderneming is de halalbereiding van de schotels in de kantine besproken maar is het niet tot een akkoord gekomen. De werkgever vreest immers dat door het aanbieden van halalgerechten moslimwerknemers zich verplicht zullen voelen halalgerechten te nuttigen onder druk van hun praktiserende moslimcollega's. Dit bedrijf zorgt er echter wel voor dat er minstens een gerecht zonder varkensvlees beschikbaar is.

[Afgevaardigde van de parastatale]: « Collectieve vragen krijgen we niet. Een keer per jaar houden we een tevredenheidsenquête in de restaurants en het klopt dat het een vraag is die geregeld in de suggesties aan bod komt. Wat we doen is dat we het gerecht niet permanent aanbieden maar we maken er bijvoorbeeld een diversiteitsgerecht van. Nu eens is het paella, een andere keer een halalgerecht waarbij we erbij vermelden dat het halal is. [...] Over het algemeen zijn er dus twee schotels en het gerecht vervangt een van die schotels. Het is niet altijd beschikbaar, alleen af en toe. [...] Tot hier toe zijn we altijd zo te werk gegaan. We bieden het niet permanent aan. Het klopt dat we opletten met varkensvlees. Nooit is er alleen varkensvlees, het gebeurt trouwens niet vaak dat er varkensvlees is. »

Bij de andere gevallen gaat het enkel om beperkingen op varkensvlees en alcoholische dranken, met uitzondering van een verzoek van werknemers van Italiaanse afkomst die op vrijdag in de kantine een visschotel willen.

Vragen over de aanpassing van schotels die dagelijks in de kantine worden aangeboden betreffen enkel bedrijven en instellingen met een kantine waar er slechts een enkele schotel beschikbaar is. De meeste bedrijven en instellingen met een kantine tellen een hoog aantal werknemers of arbeiders op de werkvloer. De vraag omtrent de aanpassing van in de kantine aangeboden schotels betreft vooral drie sectoren die in dit onderzoek werden bestudeerd: de gezondheidszorg, de grootdistributie en banken en verzekeringen. Op de maatschappelijke zetel of hoofdzetel van die bedrijven en instellingen in die drie sectoren werken over het algemeen heel wat werknemers, waardoor er vaak ook een kantine is. Bovendien bieden de meeste kantines van bedrijven en instellingen in ons onderzoek (en vooral in de sector van banken en verzekeringen) over het algemeen minstens drie verschillende schotels aan. Binnen die bedrijven en instellingen stelt zich het probleem van de aanpassing van de gerechten in de kantine niet omdat er altijd minstens een van de gerechten geen varkensvlees bevat. Bij de vragen om aanpassing van het eten in de kantine gaat het dus om een heel beperkt aantal bedrijven en instellingen met een kantine waar slecht een enkel gerecht wordt aangeboden.

Een specifieke vraag om aanpassing van gerechten kwam van de nachtploegen in bepaalde ziekenhuizen. Zij die overdag werken hebben toegang tot de cafetaria van het ziekenhuis met een keuze aan gerechten. Ziekenhuiscafetaria's zijn 's nachts evenwel

gesloten waardoor de nachtploegen slechts één enkel gerecht voorgeschoteld krijgen. Een aantal werknemers van die ziekenhuizen heeft zijn beklag gemaakt dat ze sommige nachten (heel vaak trouwens) de aangeboden schotel niet konden eten omdat er varkensvlees in verwerkt zat. Het ziekenhuispersoneel kreeg drie verschillende antwoorden op die vragen. Het eerste antwoord was het vervangen van alle schotels met varkensvlees door andere soorten vlees. In een tweede fase werden minder frequent schotels met varkensvlees aangeboden zodat moslimwerknemers vaker de door het ziekenhuis aangeboden schotels konden nuttigen. Een derde antwoord was het niet vervangen van de aan de werknemers aangeboden schotels.

[Afgevaardigde van het ziekenhuis – F28f]: « We hadden een probleem met het eten voor het nachtpersoneel dat vond dat er te veel varkensvleesbereidingen waren. Het zijn kant-en-klare maaltijden die van een leverancier komen en waar regelmatig varkensvlees in verwerkt zit [...]. Het personeel dat geen varkensvlees wenste te eten, at dus helemaal niets. Ze hebben gevraagd om dat te veranderen, vooral het bewakingspersoneel. Bij ons zijn er heel wat die moslim zijn en die ons lieten weten dat ze boterhammen moesten meenemen omdat het vaak gebeurde dat ze die nachtmaaltijden niet mochten eten. [...] Er zijn zeven verschillende schotels en we hebben dan ook een van die schotels veranderd. Voor het overige hebben we er ook voor gezorgd dat er voortaan maar om de twee dagen varkensvlees is. Dit is het enige wat we hebben gedaan en ze vonden dit prima, een kleine, redelijke aanpassing zeg maar. »

Een andere vraag om aanpassing van schotels in de kantine was er één in een sorteerhal van een grootdistributiebedrijf. In dit filiaal (F59c) zijn heel wat arbeiders van Italiaanse afkomst en dus katholiek. De kantine van dit filiaal biedt één enkele schotel die elke week dezelfde dag wordt klaargemaakt. Een aantal arbeiders van Italiaanse afkomst heeft zijn beklag gedaan dat de schotel op vrijdag steak met frieten is en geen visschotel zoals de katholieke traditie dat wil. Ze hebben dus gevraagd om de steak met frieten van de vrijdag te wisselen met de visschotel op donderdag. De uitbater van de kantine heeft ermee ingestemd, voortaan is er donderdag dus steak met frieten en de vrijdag een visschotel.

[Afgevaardigde van het bedrijf - F59]:

« A: Italianen zijn meestal katholiek en ze eten dan ook geen vlees op vrijdag. Op vrijdag was het altijd steak, op donderdag vis. Waarom dit zo was geregeld weten we niet. Ik ben toen gaan vragen om de vis de vrijdag voor te schotelen, er waren namelijk mensen die niet kwamen eten omdat ze die dag geen vlees eten.

V: En hoe is dat verlopen?

A: Ze hadden hun beklag gedaan omdat ze ten eerste vrijdag geen vis aten en omdat ze ten tweede niet van de steak konden eten omdat die op vrijdag werd geserveerd ...

V: In het begin gingen ze daar niet mee akkoord?

A: Ze begrepen niet goed waarom en we hebben moeten uitleggen dat er cultuurverschillen waren en dat er daarom een aantal zaken moesten worden aangepast.

V: Dat is het dus wat je hen hebt verteld. Had je nog andere argumenten?

A: Nee, meer argumenten waren er niet nodig. Dat is heel vlot verlopen, in overleg met de chef kok met zijn hiërarchische overste. »

Het tweede type vraag om aanpassing van voedsel heeft betrekking op de eetwaren die occasioneel worden aangeboden, vooral op bedrijfsfeestjes, ondernemingsraden of voor de eindejaarsgeschenken van het bedrijf. Dit type vraag betreft alle sectoren en zowel kleine als grote bedrijven en instellingen. Meestal wordt gevraagd om op het buffet dat voor dat soort gelegenheden wordt georganiseerd ook schotels zonder varkensvlees te voorzien en ook drankjes zonder alcohol. Het belangrijkste argument van werknemers die met dat soort vragen komen is dat ze op die manier ook aan bedrijfsfeesten kunnen deelnemen. Werkgevers uit alle sectoren gaan op dat soort verzoeken in.

[Afgevaardigde van een school-F22b]: «Ik had ook reeds een aantal volgens mij terechte opmerkingen gekregen. Ons banket bestond immers vooral uit salami, kaas en rode wijn, omdat dit een traditie is op school, niet omdat we de traditionele gastronomie willen opdringen. Een aantal mensen heeft me toen gezegd: « dat is vervelend omdat we best willen komen maar we zouden graag iets anders krijgen dan dat. »

[Afgevaardigde van een bedrijf -F40b]:

« A: Het enige waaraan we gedacht hebben is, we organiseren een personeelsfeestje. We hebben een korte rondvraag gehouden om te zien welke voorkeuren het personeel had. Er waren immers twee opties: ofwel een soupetje op zaterdagavond met dansavond waarop de medewerker met zijn of haar partner, echtgenote of echtgenoot is uitgenodigd, of een personeelsfeest. En daar is er een vraag gekomen om op het buffet halhalvoedsel te krijgen

I: Van wie kwam die vraag? Wie is u dat komen vragen? Of was het een collectief verzoek en was u het die de beslissing heeft genomen?

A: Ja, het is collectief gebeurd.

I: En was u het die de beslissing hebt genomen om er rekening mee te houden?

A: Ja, want het ging uiteindelijk om het personeelsfeest. Aangezien we zoveel mogelijk volk wilden lokken, wat uiteindelijk toch de bedoeling is, hebben we daar positief op geantwoord.»

Opvallend is ook dat heel wat bevraagde werkgevers in alle sectoren op die vraag hebben geanticipeerd door aangepast eten en niet-alcoholische dranken te voorzien om het voltallige personeel tevreden te stellen.

[Afgevaardigde van het schoonmaakbedrijf-V3a]:

“A: De mensen brengen hun eigen eten mee, maar op de hoofdzetel hebben wij een kantine. En hier op de kantine houden wij er rekening mee dat mensen bijvoorbeeld geen vlees eten omwille van godsdienstige of niet godsdienstige redenen. We zien dat er voor iedereen wel iets is. We passen dat aan. [...]

Q: Heeft u dit eerder proactief ingevoerd dan dat het op vraag gekomen is van bepaalde personen?

R: Ze moeten dergelijke zaken niet vragen, daar houden wij rekening mee. Dat is zoals in een familie ook, als je gasten hebt dan hou je daar ook rekening mee. Op zich is dat het zelfde. ”

Andere vragen waar werkgevers op in gaan betreffen de inhoud van het eindejaarsgeschenk van het bedrijf. Werknemers wezen er de werkgever op dat het geschenk vaak een fles alcohol of een worst was en dat ze er dus niet konden van genieten. Ook hier heeft de werkgever (F37c) de traditionele worst of fles alcohol door een neutraler product vervangen.

[Afgevaardigde van het bedrijf – F37c]:

« We hebben opmerkingen gekregen over het nieuwjaarscadeau en we hebben het geschenk niet afgeschaft, we hebben gewoon iets anders gegeven opdat ook zij ervan zouden kunnen genieten. We hebben de traditionele fles wijn of champagne dan ook uit de geschenken geweerd. »

Een laatste vraag (F15a) ging over de aanpassing van het eten tijdens de ondernemingsraad. Die kwam er van een vakbondsafgevaardigde van een groot schoonmaakbedrijf met maatschappelijke zetel in Brussel. De meeste vakbondsafgevaardigden in dit bedrijf zijn moslims en het eten dat tijdens de ondernemingsraden wordt voorgeschoteld bestaat nooit uit varkensvlees. Deze vakbondsafgevaardigde, die geen moslim is, heeft zijn werkgever gevraagd de schotels tijdens de ondernemingsraad te diversifiëren om op die manier ook rekening te houden met de culinaire traditie van niet-moslims, en dus ook schotels op basis van varkensvlees aan te bieden. De werkgever heeft daarmee ingestemd en stelt tijdens de ondernemingsraden voortaan twee types schotels voor, één met en één zonder varkensvlees.

[Afgevaardigde van het bedrijf – F15a]: « Onze ondernemingsraden zijn in Brussel en daar komen heel wat Marokkanen op af. 's Middags kregen we dus eten en er was enkel halalvoedsel omdat er enkel Marokkanen waren. We zijn toen toch beleefd gaan vragen van, luister, ik ben Belg, is het niet mogelijk om minstens ook wat ham te voorzien. Ik wil niet verplicht worden om net als hen te eten. Het zijn Marokkanen, ze kunnen dus niet worden verplicht hetzelfde als mij te eten, ik ben daarmee akkoord maar dat geldt dan ook in de andere richting. We hebben toen dus moeten vragen om op de ondernemingsraad ook aan de Belgen te denken die met al die zaken niets te maken willen hebben. Ik eet alles maar ik verkies toch ham. Dat heeft verder niet voor problemen gezorgd. Sindsdien zijn er twee schotels. Wanneer dat soort problemen zich bij ons voordoet voor personeelsfeestjes, dan is er iets voor beide, er is geen onderscheid. »

4.3.2. Argumentatie

Op de 33 gevallen van aanpassing van voedsel gingen slechts de helft gepaard met een rechtvaardiging. Daarvan waren er 8 van pragmatische aard, tegen 10 van principiële

aard. Onze gegevens wijzen er bovendien op dat de door de gesprekspartners gebruikte argumentatie in functie van het type vraag kan worden gegroepeerd: vraag tot aanpassing van het dagelijkse eten (kantine) en van het occasionele eten (bedrijfsfeesten en –vergaderingen, eindejaarsgeschenken).

Het soort argumentatie ter rechtvaardiging van het toekennen of weigeren van aangepaste schotels en zonder alcohol in de kantine van het bedrijf of van de instelling zijn drieledig en niet mutueel exclusief. De werkgever haalt aan dat de aanpassing van de gerechten in de kantine al dan niet een meerkost voor het bedrijf of de instelling betekent. Werkgevers die instemmen met een aanpassing van de gerechten voeren aan dat deze praktijk de organisatie of het budgetbeheer niet in het gedrang brengt. Werkgevers kunnen dus ingaan op het verzoek van hun werknemers zonder extra werk of extra kosten voor het bedrijf.

[Vakbondsafgevaardigde voor de banken- en verzekeringssector]: « De directie is er zich van bewust dat het helemaal zo niet erg is om vlees te bestellen in een koosjere of halalslagerij en ervoor te zorgen dat het personeel zijn sandwich of eten krijgt. »

Een aantal werkgevers gebruikt net dezelfde argumentatie om de aanpassing van het eten in de kantine te weigeren. Zo heeft een ziekenhuis (F28f) geweigerd de schotels op basis van varkensvlees voor de nachtploegen te vervangen omdat « schotels op basis van varkensvlees minder duur zijn dan schotels die op basis van ander vlees zijn bereid ». Het inwilligen van het verzoek om aanpassing van de schotels voor de nachtploegen zou dus voor het ziekenhuis een te hoge extra kost zijn geweest. Deze werkgever heeft wel geprobeerd om minder vaak varkensvleesbereidingen aan te bieden om toch enigszins op de wensen van de moslimwerknemers in te gaan.

[Afgevaardigde van het ziekenhuis]: « Ik ben dat dus gaan bespreken met de verantwoordelijke voor de bestellingen en we hebben vastgesteld dat er in feite een probleem was met de prijs. Kant-en-klare maaltijden op basis van varkensvlees zijn immers minder duur dan andere gerechten, waardoor we toch uit een beperkt gamma moesten kiezen. »

Een tweede werkgever uit de ziekenhuissector (F31b) heeft dan weer geweigerd om het eten in de kantine aan te passen omdat de meerkost voor zo'n aanpassing enkel een minderheid van de werknemers (moslimwerknemers) ten goede kwam, terwijl alle werknemers (ook de niet-moslims) er moesten voor opdraaien.

[Afgevaardigde van het ziekenhuis]: « Weet u, het is altijd een financiële kwestie. Het budget mag niet in gevaar komen door een vraag die van een minderheid komt. Indien er, laat ons zeggen 20 % moslims werkt en er slechts 15 % is die in de bedrijfskantine wil eten, terwijl de overige 85% wel euh normaal eet, dan zal dit een impact hebben op de kost, die dan naar het voltallige personeel zal worden doorgerekend omdat het sowieso betalend is. »

Het tweede type argument dat wordt aangevoerd voor de aanpassing van het eten in de kantine heeft te maken met een mogelijk stigmatiserend effect dat een dergelijke aanpassing zou kunnen hebben op moslim- en niet-moslimwerknemers. Zo werd halalbereid vlees in de kantine van een parastatale geweigerd omdat moslimwerknemers die in de kantine niet halal wensten te eten, zouden worden gestigmatiseerd door andere moslimcollega's die halalvoedsel als een regel beschouwen. De werkgever (F42b) vreest bovendien een mogelijk negatieve reactie vanwege niet-moslimwerknemers indien er in de kantine dagelijks halalgerechten zouden worden aangeboden. Om diezelfde reden weigert een aantal werkgevers ook om één enkele varkensvleesvrije schotel aan te bieden aan het voltallige personeel.

[Afgevaardigde van het bedrijf]: « De discussie draait steeds rond de vraag of wanneer ik halal aanbied, de mensen dan hun vrijheid behouden of indien ... Bon, ik heb altijd een beetje schrik dat men aan wie geen halal eet zal zeggen « aha, jij eet geen halal », ziet u? We wensen niet te stigmatiseren, we willen dat het wordt gezien als het ontdekken van de andere. Er zijn hier ook nogal wat Spanjaarden, soms maken we dus al eens paella. Er zijn heel wat allochtonen, we zullen dus ... , wat heb ik de laatste keer gegeten? Het was een halal tajine. Doordat het niet elke dag halal is, zien de allochtonen niet al te veel de religieuze connotatie. »

Een aantal werkgevers stemt er tenslotte mee in het eten voor religieuze minderheden in de kantine aan te passen, door de situatie van het moslimpersoneel te vergelijken met die van het vegetarische personeel. "We doen wel een inspanning voor vegetariërs, waarom dan niet voor moslims":

« Dat je rekening houdt dat iemand koosjer of halal eten moet hebben, dat die mogelijkheid er is en dat er alternatieven zijn, zoals vis, vegetarisch, maar diezelfde logica wordt bvb. ook gehanteerd voor mensen die geen vlees eten. Je moet zulke maatregelen niet enkel treffen voor etnisch culturele minderheden, maar je moet het doortrekken naar iedereen. Als je zegt dat je rekening houdt met moslims, dan moet je u ook de vraag stellen wat je dan doet met mensen die vegetarisch zijn.» [I11]

De argumentatie voor vragen om aanpassing van het occasionele eten (bedrijfsfeesten, vergaderingen en eindejaarsgeschenken) is dezelfde voor alle gesprekspartners: het welzijn van de werknemer. Doordat bedrijfsfeesten en eindejaarsgeschenken deel uitmaken van het personeelsbeleid inzake welzijn van werknemers, stellen alle werkgevers dat ze op die verzoeken ingaan opdat alle werknemers op eenzelfde manier aan de bedrijfsfeesten zouden kunnen deelnemen en van eindejaarsgeschenken kunnen profiteren.

[Afgevaardigde van een school-F22b]: « Ik heb er het arbeidsreglement niet bijgeroepen, al bij al denk ik dat dat overbodig is en dat het volstaat om gewoon het arbeidsrecht na te leven en ook het kader dat het welzijn en het comfort op de werkvloer voor alle werknemers garandeert. En ik dacht bij mezelf dat er geen reden was om op het comfort van de mensen in te binden omdat het menu te

beperkt was. Het zijn trouwens niet alleen de moslims die ermee verveeld zouden zitten, er zijn ook vegetariërs of mensen die geen rode wijn lusten. »

4.3.3. Oplossingsprocedure en betrokken actoren

Net zoals vragen om een verlengde vakantie om naar het land van herkomst terug te keren, of het dragen van de hoofddoek, impliceert het proces dat leidt tot een antwoord op vragen om aanpassing van het eten veelal (16 gevallen op 23) de tussenkomst van tal van actoren die het lokale niveau overstijgen (vertegenwoordiger van de human resources, vertegenwoordiger van de directie, vakbondsafgevaardigde). Zo werden 11 vragen binnen de ondernemingsraad behandeld en voor één daarvan werd beroep gedaan op een externe bemiddelaar. Slechts voor 3 gevallen werd op lokaal niveau een oplossing gevonden. We moeten er evenwel op wijzen dat heel wat respondenten ons geen informatie over die onderwerpen hebben bezorgd (10 ontbrekende antwoorden over de aard van de betrokken actoren en 18 ontbrekende antwoorden over de aard van de onderhandeling).

Om een beter zicht te krijgen op het type actor en het oplossingsproces moet er een onderscheid worden gemaakt tussen de vragen om aanpassing van het dagelijkse eten (in de kantine) en de vragen om aanpassing van het occasionele eten (bedrijfsfeesten en – vergaderingen, eindejaarsgeschenken).

De onderhandelingen over vragen om aanpassing van het dagelijkse eten werden veelal met tussenkomst van de vakbondsdelegaties gevoerd. De analyse van die vragen ging overigens in de meeste gevallen gepaard met een marktstudie van de bereide schotels om te zien of het inwilligen van dit verzoek een meerkost voor de onderneming zou betekenen.

[Afgevaardigde van een ziekenhuis – F28g]:

« A: Daar werd erover beslist in een van de directiecomités. Ik was daar aanwezig voor de vakbond en ik was de enige die dat heeft betwist. [...]

I: Het zijn dus de werknemers die een verzoek hebben ingediend ... bij de afgevaardigden dus?

B: Inderdaad, bij een van de afgevaardigden. »

[Afgevaardigde van het bedrijf – F31b]: « Het verzoek wordt dus ingediend bij de human resources verantwoordelijken die de vakbondsdelegaties erover aanspreken. Maar het is altijd de werkgever die het laatste woord heeft, hij is het die uiteindelijk beslist hé. »

Vragen om aanpassing van het occasionele eten daarentegen gebeurden meestal informeel. In de meeste gevallen vraagt een personeelslid rechtstreeks aan de werkgever, aan de persoon die met de organisatie van de bijeenkomst (personeelsfeest of ondernemingsraad) is belast of aan de verantwoordelijke voor de eindejaarsgeschenken rekening te houden met het type voedingswaren. Dat dat soort vragen om aanpassing

van occasioneel eten informeel wordt geregeld, in tegenstelling tot de vragen om aanpassing van het dagelijkse eten kan aan twee elementen te wijten zijn. Ten eerste brengen deze aanpassingen van occasioneel eten een te verwaarlozen meerkost met zich mee. Ten tweede speelt de omvang van de bedrijven die met dat soort vragen worden geconfronteerd een rol: terwijl vragen om aanpassing van het dagelijkse eten enkel in heel grote bedrijven en instellingen (met een kantine) voorkomen, komen vragen om aanpassing van het occasionele eten in alle types bedrijven en instellingen voor, ongeacht de omvang ervan. Het is dus mogelijk dat het verschil in betrokken actoren eerder te maken heeft met de omvang van de bedrijven (kleine vs grote) en niet zozeer met het type vraag (dagelijks/occasioneel eten).

4.4. Aanpassing van de kledingcode

Andrea Rea (METICES-GERME, Université Libre de Bruxelles)

4.4.1. Voorstelling van vragen en antwoorden: aanvaarding of niet

De thematiek van de kledingcode is de tweede in volume van onze enquête. We hebben hierover 71 vragen genoteerd. In de overgrote meerderheid van de gevallen gaat het om de sterk gepolitiseerde en gemediatiseerde hoofddoek. Daarnaast hebben we ook enkele gevallen genoteerd die niet met de hoofddoek te maken hadden. In twee gevallen ging het over de tulband bij de Sikhs (in één geval aanvaard, in het andere niet), verder ontmoeten we ook situaties betreffende het dragen van een kruis (geweigerd), met henna beschilderde handen, een trouwring, of het dragen van zogenaamde “Afrikaanse” kledij. We stellen deze situaties niet afzonderlijk voor omdat antwoorden op andere vragen dan het dragen van de hoofddoek vaak tot stand komen in functie van deze meerderheidsituatie. Uiteraard komen deze vragen met betrekking tot de hoofddoek meestal voor in sectoren met een hoofdzakelijk vrouwelijk personeel en waar er vaak contact is met gebruikers/klanten zoals de gezondheidszorg (19 situaties) en het onderwijs (13 situaties). Verder komen er ook vragen uit de schoonmaak- (11) en banken- en verzekeringssector (9). Vreemd genoeg zijn de geregistreerde situaties in de integratie/diversiteitssector minder talrijk.

Dit soort situaties komt niet noodzakelijk het meest voor in grote bedrijven. Zowel in de gezondheidszorg als in het onderwijs kunnen bedrijven autonoom beslissen. De situaties doen zich vooral voor in sectoren waar het aantal moslimwerkneemsters hoog is. We stellen ook vast dat de situaties het meest frequent zijn in activiteitensectoren waar de mediatisering en de politisering van de vraag groter is. Zowel in de gezondheidssector als in het onderwijs, zitten we vaak in een driehoeksverhouding: werkgevers-werkneemsters-publiek/gebruiker. Deze laatste kan een rechtstreekse of onrechtstreekse rol spelen in de manier waarop de vraag wordt gesteld, of de manier waarop er wordt op geantwoord. Het element ‘derde-actor’, of de klant/gebruiker, speelt ook een rol in de goederen- en dienstensector (publiek en privaat). Het onderwijs en de gezondheidssector zijn ook twee sectoren waar, tenminste wat de publieke instellingen betreft, het neutraliteitsprincipe een rol speelt in de kledingcode. Het debat stelt zich anders in de talrijke vrije, veelal katholieke instellingen. In de privé-sector speelt dikwijls de tegenstelling front office/back office een cruciale rol.

We stellen de vragen om aanpassing van de kledingcode per sector voor omdat er zich gelijkaardige logica's voordoen per sector. Daarna voeren we een transversale analyse uit van de argumentaties en van het oplossingsproces en de betrokken actoren.

In de sector van de voedingsindustrie (6 geregistreerde situaties) komen vragen om aanpassing niet veel voor en het gaat dan meestal om het dragen van de hoofddoek. In de productieateliers dragen alle werknemers om hygiënische redenen een hoofddeksel. In bedrijven (V13e, V22d, V22d) mochten vrouwen met een hoofddoek die blijven dragen op voorwaarde dat de hoofddoek onder het hoofddeksel van het bedrijf zat. Deze verplichting had ook hygiënische redenen. In een ander bedrijf uit de voedingsindustrie (F20e) draagt een kantoorbediende een hoofddoek. De directie had er niets op tegen. Nog een andere situatie betreft het dragen van henna op de handen. Net als schmink en valse nagels werd henna op de handen geweigerd om hygiënische redenen, het belangrijkste principe dat wordt aangevoerd als antwoord op die vragen. In deze bedrijven lijkt de vraag niet voor al te veel discussie te zorgen.

In de transportbedrijven (sector parastatalen, VFG3c, VFG3g, F42d) is de vraag weinig aan de orde: enerzijds omdat er heel weinig vrouwen werken, en nog minder vrouwen van buitenlandse herkomst, en anderzijds omdat het dragen van een uniform sowieso het aantal aanvragen beperkt. In een bedrijf (F42d) werd een vrouwelijke chauffeur ontslagen omdat ze haar hoofddoek niet wilde afleggen. Als argument riep het bedrijf in dat het een zekere neutraliteit aan de dag moest leggen. In bedrijf VFG3c heeft zich een situatie voorgedaan met een stagiaire die een hoofddoek wou dragen. Een diversiteitsagent is moeten tussenkomen en liet weten dat ze de hoofddoek mocht blijven dragen op voorwaarde dat het uniform daarmee intact bleef. Om veiligheidsredenen (beter kunnen horen) mag de hoofddoek de oren en de nek niet bedekken. Zo is er na tussenkomst van de diversiteitsagent een pragmatische aanpassing gevonden. De vraag is des te relevanter wanneer werkneemsters kantoortaken uitvoeren en geen uniform hoeven te dragen. In die gevallen hebben we in twee verschillende bedrijven twee verschillende antwoorden genoteerd. Voor het ene gold het hoofddoekverbod enkel voor de front office (VFG3g), voor het andere was dat in alle situaties (F42d). In twee andere parastatalen (afvalverwerking en bewaking) zien we dezelfde tegenstelling. Het eerste bedrijf (F4g) verbiedt het dragen van een hoofddoek uit principe en geeft die informatie bij de aanwerving, terwijl het tweede (I8e) de hoofddoek mogelijks kan toelaten. Inzake kledingcode is er naast de hoofddoekkwestie, nog een andere situatie gemeld (F42d), en wel het dragen van een korte broek, of kortere bedrijfsbroeken door mannelijke werknemers. In die gevallen heeft het bedrijf dit verboden en vervolgt het zelfs het niet-conforme gebruik van het bedrijfsuniform.

In de sector van de grootdistributie hebben we niet zo veel bedrijven kunnen bevragen. We hebben drie situaties (in twee bedrijven) genoteerd die hoegenaamd niet representatief zijn voor de sector maar die een voorbeeld zijn van potentiële gevallen. In het eerste bedrijf (F6a), gevestigd in het Brussels Gewest, was er aanzienlijke *turn over* bij het onthaal- en kassapersoneel. Om deze situatie op te vangen werd beroep gedaan op andere personeelsleden, o.m. op aanvullers van rekken. Door de opvallend geringe respons van de werknemers is de directie zich vragen beginnen stellen over de reden van

die weigering. Toen bleek dat het verbod voor de werknemers om aan de kassa een hoofddoek te dragen één van de oorzaken was. De directie heeft toen twee vergaderingen van de ondernemingsraad belegd en om tussenkomst gevraagd van twee experts, een imam en een vrijgestelde van het ACV van Marokkaanse afkomst. Dit overleg is trouwens een verplichting die het Gewest dit bedrijf oplegt, in ruil voor de subsidies die het ontvangt voor het tewerkstellen van laaggeschoolde werkzoekenden uit het gewest, vooral allochtonen. Als gevolg van dit overleg kregen werknemers de toelating een hoofddoek te dragen met daarop de kleuren van het bedrijf. Datzelfde bedrijf had kort daarvoor nog een diversiteit charter ondertekend waarin het zich ertoe verbond in dat soort situaties blijf te geven van een zekere openheid.

In een andere vestiging (F49a) van dat bedrijf heeft er zich een ander geval voorgedaan dat niets te maken had met het dragen van de hoofddoek maar wel met het verbod dat het bedrijf had ingevoerd om juwelen tot aan de ellebogen, oorkingen en halskettingen te dragen en de verplichting in de keuken trouwringen af te leggen om hygiënische en veiligheidsredenen. Toen dus ook de trouwring niet langer werd getolereerd zijn werknemers op basis van het diversiteit charter van het bedrijf, dat bepaalt dat het dragen van religieuze tekens niet verboden is, tegen deze beslissing ingegaan met als argument dat er een verschil was in behandeling omdat het dragen van de hoofddoek was toegelaten, terwijl een trouwring dan weer verboden was. Tijdens verschillende vergaderingen van het Comité voor veiligheid en gezondheid op het werk verdedigden de vakbonden het idee dat de hygiënenormen door het dragen van handschoenen waren nageleefd en dat een trouwring dus kon worden gedragen. Het bedrijf is echter bij zijn standpunt gebleven met het argument dat een trouwring geen religieus teken is. Een ander bedrijf (I13d) heeft over het dragen van een hoofddoek een duidelijk standpunt ingenomen dat op een eenvoudig principe was gebaseerd: contact met het cliënteel. In dit bedrijf mogen werknemers in de administratieve kantoren een hoofddoek dragen, in de winkels daarentegen is het dragen van een hoofddoek verboden. Contact met het cliënteel bepaalt dus het standpunt.

De manier waarop de vraag werd gesteld in banken en verzekeringsmaatschappijen (9 geregistreerde situaties) is sterk gelijkaardig, net als de manier waarop het antwoord werd geformuleerd en het antwoord zelf, ongeacht in welk gewest het bedrijf of de maatschappelijke zetel was gevestigd. In één verzekeringsmaatschappij (f17a) deed zich een situatie voor waarin een vrouw pas na haar aanwerving besloot om een hoofddoek te dragen. Na een aanvankelijk aarzelende houding van de directie heeft het bedrijf na tussenkomst van een vakbondsafgevaardigde toch ingestemd met het dragen van een hoofddoek omdat deze bediende back office werkte. Diezelfde situatie heeft zich in verschillende bankinstellingen of verzekeringsmaatschappijen voorgedaan (V17 ; V15c, I10e) met zowel werknemers als met uitzendkrachten (V7a., V19a).

In verschillende ondernemingen werken heel wat vrouwen met een hoofddoek maar altijd in back office. Front office, vooral dan aan het loket, verbiedt het arbeidsreglement vaak het dragen van religieuze tekens of bepaalde vestimentaire attributen zoals een short of piercings. Soms speelt ook de nationale afkomst van een financiële instelling een rol, waarbij het standpunt dan eerder is gebaseerd op een algemeen principe dat ideologisch is bepaald. Zo is het dragen van een hoofddoek in een Franse bank

uitgesloten, zelfs in de back office, terwijl een Amerikaanse bank er een volledig ander standpunt op nahoudt. In bank ISd is het dragen van een hoofddoek ook toegestaan op basis van het verzoek van de werknemster.

De voorgestelde oplossing volgt de redenering van een vrijgestelde van de vakbond:

« Volgens mij is het aan het loket iets anders maar het geval doet er zich niet voor, en daar moet het debat misschien worden gevoerd. Het imago dat u van de bank hebt is dat van het loket, en dat vind ik volledig normaal. 75 % van de bankbedienden werkt echter niet aan het loket. Uiteindelijk staat slechts een kleine minderheid in contact met het cliënteel en dan is het een kwestie van interne tolerantie. Ik zeg niet dat alles zo rooskleurig is, u hoort me dan ook niet zeggen dat er soms geen zaken worden gezegd die er wat over zijn, maar in de praktijk denk ik dat er niet echt problemen zijn. Wat ik dus wil zeggen is dat het geval dat ik ter sprake breng, slechts één geval op 70.000 personen is. Niets meer dan een voetnoot dus. Dit is het enige geval dat we gekend hebben en we hebben er ons zelf niet boos over moeten maken. Moesten er nu plots twintig met een boerka afkomen, dan zou er uiteraard over worden gesproken. Het klopt dat er een dresscode is. Zo vragen we een bankbediende om aan het loket een das te dragen. Binnen de administratie gaat het er iets lossier aan toe. »

In verenigingen en openbare instellingen die belast zijn met het integratie- en diversiteitsbeleid ligt het aantal vragen relatief laag. In een Franstalige vereniging uit deze sector (F8a) heeft een werknemster gevraagd om een hoofddoek te mogen dragen. De directie heeft het dragen van een hoofddoek aanvankelijk geweigerd. Als reactie op deze vraag werd binnen de Raad van Bestuur overleg opgestart en werd bij de Koning Boudewijnstichting een financieringsproject ingediend om een deontologisch charter op te stellen en een beleidslijn ter zake te bepalen. Bij dit overleg waren personeelsleden en externe experts betrokken. Uiteindelijk werd een charter opgesteld en mocht de werknemster een hoofddoek dragen.

Net als in andere professionele organisaties is het vaak de komst van een stagiaire (studente die in het kader van haar studies een beroepsstage volgt) die dat soort discussies uitlokt. Dit was bijvoorbeeld het geval in een Franstalige vereniging (F27a) uit de tweede lijn. De directie had deze stagiaires voorgesteld hun haar in de winter onder een muts weg te steken en in de zomer onder een bandana, beide kledingstukken zonder religieuze connotatie. Daarop is de directie het gesprek aangegaan met de partners waar die vrouwen hun stage zouden volgen (school,...), opdat die de vrouwen de toelating zouden geven hun hoofddekseel (zonder religieuze connotatie) op hun stageplaats te mogen dragen.

De directie heeft vervolgens contact opgenomen met andere organisaties uit de integratie/diversiteitssector om het debat aan te gaan over het dragen van een hoofddoek bij stagiaires en met de verschillende integratiecentra tot een akkoord te komen. De directie vreest immers dat ze als enige integratiecentrum die vrouwen met een hoofddekseel zou aanvaarden, een getto zou worden waar alle moslimstagiaires terecht zouden komen.

In nog een andere Franstalige vereniging (F62c) was het dragen van een hoofddoek categoriek verboden. Dit standpunt was gebaseerd op een charter waarin de instelling waarden zoals laïciteit en neutraliteit verdedigde. De algemene vergadering en het bestuur van deze instelling hebben die waarden na een intern opzoekingswerk verankerd in een charter.

« De zaken zijn duidelijk, ik heb een kader waarop ik me kan baseren. Indien een werkneemster met een hoofddoek komt werken ga ik dit verbieden, dit is duidelijk, in naam van die politieke laïciteit. »

Dit leidt tot een situatie waar ook andere instellingen mee worden geconfronteerd: gebruikers van diensten (opleiding, scolariteit, enz.) mogen een hoofddoek dragen, werkneemsters of stagiaires niet.

In een andere Nederlandstalige organisatie (I11d) hebben er zich nog geen zo'n situaties voorgedaan maar de organisatie is eerder geneigd dit te aanvaarden. In een bepaalde vereniging (VGF4m) daarentegen draaide de discussie over de hoofddoek eerder rond het type hoofddoek. Deze vereniging laat het dragen van een hoofddoek toe. De problematiek is pas ter sprake gekomen toen een werkneemster op een dag volledig in het zwart gekleed is komen werken. In die situatie was het niet zozeer het feit al dan niet gesluierd te zijn dat een probleem was maar wel het type hoofddoek. Doordat die werkneemster bijna onherkenbaar was, heeft dit vooral bij de collega's voor nogal wat opschudding gezorgd. De directie heeft dat soort hoofddoek aanvaard maar uiteindelijk was het de werkneemster zelf die opnieuw van hoofddoek is veranderd omdat ze werd uitgesloten. Dit bewijst ook het belang van de interacties op de werkvloer, en dus niet enkel dat van het reglement wanneer een werkneemster een hoofddoek draagt, terwijl dat daarvoor niet het geval was, of wanneer ze een ander type hoofddoek opzet die haar veel meer bedekt. De vereniging aanvaardt dus dat werkneemsters een hoofddoek dragen maar als ze door haar omgeving als te "zwaar gesluierd" (zoals bij de wahhabisten) wordt beschouwd, moet ze er ook de gevolgen op de werkvloer van dragen.

In publieke administraties doet de problematiek van het dragen van een hoofddoek zich ook vaak voor naar aanleiding van stages van studentes, vooral in maatschappelijk werk. In een OCMW (VFG2c) mochten stagiaires een sluier dragen, zonder dat daar veel debat, discussie of overleg is rond gevoerd omdat ze niet in contact stonden met de gebruikers. Dit leek geen situatie die op een bepaald moment tot een waardeoordeel kon leiden of tot problemen voor de burger omdat ze niet met de burger werden geconfronteerd. Hun keuze werd dus volledig gerespecteerd. Het personeel van het OCMW heeft het er onderling discreet over gehad maar de verantwoordelijke zag er geen probleem in, gelet op hun functie en de omstandigheden waarin ze die zouden uitoefenen. In deze situatie is niemand anders dan de directieverantwoordelijke tussengekomen.

In een ander OCMW (F12a) werden twee vragen om een hoofddoek te dragen geregistreerd bij twee personen die onder het statuut van artikel 60 in dienst waren genomen. Ze werkten op de sociale dienst maar hadden geen contact met de gebruiker. Zonder dat er veel debat of discussie is rond gevoerd mochten ze een hoofddoek dragen.

Dit leek geen situatie die voor problemen met de gebruiker zou zorgen omdat ze in hun werk niet met de gebruiker in contact kwamen. Hun keuze werd dus gerespecteerd. In nog een ander OCMW (F21b) is de vraag ter sprake gekomen bij aanwerving van een schoonmaakster op basis van artikel 60 van de OCMW-wet. Toen ze haar contract is komen tekenen droeg ze immers een hoofddoek. Uit schrik dat deze situatie voor een sneeuwbaaleffect zou zorgen heeft de OCMW voorzitter de verantwoordelijke, ook een moslim, gevraagd om de vrouw te verzoeken haar hoofddoek niet te dragen, indien ze wou worden aangeworven. De verantwoordelijke wees op de neutraliteit van de publieke dienst en de werkneemster heeft ermee ingestemd haar hoofddoek af te leggen. In die situatie wordt vaak verwezen naar « de manier waarop het personeel in deze materie tegen de hiërarchie aankijkt »;

« Maar al heel snel hebben we gemerkt dat zodra de vraag werd gesteld, het gerucht de ronde deed. « Ze zullen een schoonmaakster aanwerven met een hoofddoek, gaan ze daarmee akkoord gaan ? ». Het personeel houdt de hiërarchie hierbij scherp in de gaten om te zien hoe ze zal reageren. Belangrijk is dus dat er een snel en duidelijk antwoord komt zodat twijfel geen kans krijgt. Er is een reglement dat we moeten toepassen, punt aan de lijn. » (F21b)

In dezelfde gemeente (F52a) maar op een andere dienst was het antwoord verschillend. In het interne reglement van de gemeente staat dat externe religieuze tekens verboden zijn voor wie in contact staat met het publiek. Op een dienst van het OCMW werd een animatrice in dienst genomen die vooral met moslimvrouwen werkt. De dienstverantwoordelijke heeft bij het College een verzoek ingediend om gelet op de werkcontext, een uitzondering te mogen maken. De persoon die het verzoek had ingediend deed immers gemeenschapswerk met moslims en ze deed haar werk uitstekend. Het College heeft het verzoek ingewilligd en deze werkneemster werkt voortaan met hoofddoek.

In gemeente V5b is de hoofddoekproblematiek meer globaal ter sprake gekomen door de aanwezigheid in de Gemeenteraad van politieke partijen die hevig tegenstander zijn van de hoofddoek. Een aantal medewerkers van onder meer de cel diversiteit had aangevoerd dat een hoofddoek als een vorm van emancipatie kon worden gezien. Uiteindelijk heeft deze gemeente het dragen van een hoofddoek in principe aanvaard, of toch tenminste in back office, ook al is door de aanwezigheid van een landschapskantoor, het onderscheid tussen front en back office nogal vaag.

In een andere gemeente (V21b4) hebben twee personen van de dienst buitenschoolse opvang gevraagd een hoofddoek te mogen dragen. De ene heeft hem na een tijdje afgelegd terwijl de andere later veel “zwaarder gesluierd” is komen werken. De gemeente neemt daarover geen principieel standpunt in. Ze behandelt geval per geval en pleegt overleg met talrijke actoren zoals politici, vakbonden of de personeelsdienst. Ze gaat evenwel akkoord met het dragen van een hoofddoek zolang die maar niet al te opvallend is.

In een andere gemeente (I3a) is er binnen de lokale administratie en de overlegcomités een uitdrukkelijk verbod op het dragen van een hoofddoek ingevoerd. De gemeente ging

daarmee in tegen het standpunt van de vakbonden die deze maatregel nogal discriminerend vonden. Aanvankelijk was het verbod als gevolg van deze reactie opgeheven maar slechts voor een korte tijd. In een tweede fase werd net zoals in Antwerpen het argument 'politieke neutraliteit' ingeroepen en werd het dragen van een hoofddoek uitdrukkelijk in het arbeidsreglement opgenomen.

In een andere gemeente (VFG2a) die voor haar werknemers ook « niet-katholieke » feestdagen erkent was de hoofddoekproblematiek aanvankelijk een politiek probleem omdat één partij binnen de Gemeenteraad het dragen van een hoofddoek wou verbieden. In deze gemeente wordt het dragen van een hoofddoek zowel in back als front office aanvaard. De argumenten achter dit standpunt zijn enerzijds de erkenning van de identiteit en anderzijds het emancipatieprincipe. In de gemeente zijn de verwijzingen naar de katholieke godsdienst trouwens legio en bovendien financiert ze activiteiten voor katholieke organisaties. Aangezien van strikte neutraliteit dus sowieso geen sprake is vindt men dat de eigenheid van de moslimminderheid ook moet kunnen erkend worden.

“Het dragen van een hoofddoek draait het voornamelijk rond twee zaken. Ten eerste, is het dragen van een hoofddoek voor moslima's een identiteitskwestie. Het is niet zo dat ze onder druk worden gezet om die te dragen. Dat geldt slechts voor een kleine minderheid. Ten tweede, deze vrouwen toestaan om een hoofddoek te dragen is in belangrijke mate ook een emancipatorische kwestie. Het staan hen toe om ook buitenshuis te werken in die gevallen waar ze te kampen krijgen met mannen die ze liever aan de haard houden. Bovendien, in het verleden is dat ook zo geweest, is de vrouw buitenshuis ontvoogd. Voor de eerste en tweede generatie is dat dus zeer belangrijk. Indien zij het hoofddoek mogen dragen, kunnen ze gebruik maken van al deze kansen op emancipatie.” (VFG2a)

In een OCMW (VFG2c) zorgcentrum bood een vrouw zich op haar eerste werkdag aan met een hoofddoek die ze niet droeg tijdens het jobinterview. Ze werd verzocht die af te leggen maar dat heeft ze geweigerd. De verantwoordelijke heeft er de directie over aangesproken die haar naar de personeelsdienst heeft doorverwezen. Daar was het antwoord dat ze niets konden doen zonder officieel antwoord. De OCMW secretaris heeft toen beslist het advies « geen enkele zichtbare uiting » van religieuze tekens als basis te nemen. Een hoofddoek was toegelaten zolang het maar discreet was en het gezicht zichtbaar bleef. De secretaris heeft dan alle partijen opgeroepen overleg te plegen. Die partijen waren de personeelsdienst, het centraal departement en de directies van de drie centra. De vrouw is na afloop van haar contract vertrokken en ze heeft een andere job gevonden waar ze een hoofddoek mocht dragen. De OCMW secretaris heeft uiteindelijk het volgende voorgesteld: aangezien het personeel sowieso een uniform droeg, kon men er net zo goed ook een muts bijvoegen.

Het statuut van de schoonmaaksector is bijzonder. Ofwel gaat het om schoonmaakbedrijven, ofwel om situaties waar een privaat of publiek bedrijf schoonmaakpersoneel in dienst neemt. Het antwoord op de vragen over het dragen van een hoofddoek hangt sterk van de klant af. Verschillende schoonmaakbedrijven weigeren een hoofddoek. De vraag om een hoofddoek te mogen dragen wordt vaak geweigerd omdat het arbeidsreglement bepaalt dat werknemers een uniform moeten dragen en

geen enkel zichtbaar religieus kenteken mogen dragen. Op de werkvloer wordt de beslissing echter vaak aan het oordeel van de klant overgelaten. Het is dan aan de werfverantwoordelijke om de klant de vraag voor te leggen. In een bedrijf is het dragen van een hoofddoek verboden in zijn eigen lokalen maar kan het wel op de werf indien de klant ermee instemt.

In de dienstrelatie zijn dus niet enkel de werknemers en werkgevers of de afgevaardigden bij de onderhandelingen betrokken. Het al of niet mogen dragen van een hoofddoek op de werf hangt dus meer van de klant af, dan wel van het bedrijf. De werfverantwoordelijke neemt de beslissing. Zo is het dragen van een hoofddoek in de kantoren van de Europese Commissie verboden. Volgens een vrijgestelde van de vakbond is dat op vele grote werven het geval. De werkneemster vraagt dan om naar een andere werf te worden gestuurd, of ze legt haar hoofddoek af.

In een bedrijf (F9a) vroeg een werkneemster de personeelsdienst om van werf te mogen veranderen omdat ze een hoofddoek wou dragen en dit verboden was op de werf waar ze werkte. De personeelsdienst heeft het uurrooster gewijzigd en heeft haar naar een andere werf gestuurd waar een hoofddoek geen probleem was. De personeelsverantwoordelijke heeft de klant ook ingelicht over de reden van haar vertrek. In dit geval kon men de werkneemster naar een andere werf sturen. Indien hij haar niet had kunnen overplaatsen naar een werf waar een hoofddoek was toegelaten, had de personeelsverantwoordelijke de werkneemster gevraagd zonder hoofddoek te werken of ontslag te nemen. Soms wordt het probleem onmiddellijk op de werf opgelost. Indien een vrouw een hoofddoek wil dragen legt ze de vraag onmiddellijk voor aan de werfverantwoordelijke.

Hotels hebben vaak een eigen schoonmaakdienst. Sommige kamermeisjes vragen een hoofddoek te mogen dragen. Vaak wordt de vraag rechtstreeks op de werkvloer behandeld. Volgens een vrijgestelde van de vakbond is het antwoord op de vraag om een hoofddoek te mogen dragen in Brussel afhankelijk van de standing van het hotel. Zo wordt een hoofddoek in de meeste 2- of 3-sterren hotels getolereerd, terwijl dat in 4- of 5-sterren hotels niet het geval is. In die gevallen leggen de vrouwen hun hoofddoek op de werkvloer vaak af.

In de gezondheidssector wijzen verschillende gesprekspartners op het probleem van de stagiaires geneeskunde. Op de faculteit geneeskunde mogen studentes over het algemeen een hoofddoek dragen. Heel wat ziekenhuizen daarentegen vragen studentes hun hoofddoek af te leggen.

In verpleegsterscholen staat het verbod op het dragen van een hoofddoek soms bepaald in het interne reglement. In de gezondheidssector hebben we 19 situaties genoteerd. In 11 gevallen is het dragen van een hoofddoek verboden.

In twee ziekenhuizen (F28a, F42a) heeft het probleem zich voorgedaan op het ogenblik dat stagiaires met hoofddoek het operatiekwartier zijn binnengekomen. Het dragen van een hoofddoek is er verboden maar omdat er voor het operatiekwartier bijzondere kledinginstructies gelden droeg een aantal studentes hun hoofddoek onder de

operatiekap. In andere gevallen moesten ze hem dan weer afleggen. Dezelfde regel geldt ook voor zij die lange mouwen dragen. Een aantal studentes wou een bloes met lange mouwen dragen. Het argument dat hier wordt ingeroepen is de hygiëne in het operatiekwartier van ziekenhuizen. Ze waren verplicht kledij te dragen met korte mouwen. In een ziekenhuis (F33a) heeft een moslimverpleegster haar beklag gemaakt omdat ze vond dat de mouwen van het bedrijfsuniform te kort waren. Ondanks tussenkomst van een aantal bemiddelaars werd niet op haar verzoek ingegaan en heeft ze elders werk gevonden.

In een ziekenhuis (F34a) wordt er tijdens een jobinterview op gewezen dat het in naam van de neutraliteit verboden is politieke of religieuze symbolen te dragen. Dit verbod staat niet in het reglement ingeschreven. Het reglement vraagt het personeel wel om tijdens de diensturen blijf te geven van neutraliteit. Er is een vraag gekomen om dit feitelijke verbod in het algemene arbeidsreglement op te nemen maar dat is nooit gebeurd (« het wordt toegepast zonder dat het ergens staat neergeschreven »). Een ander ziekenhuis voert eenzelfde beleid. Dit ziekenhuis (F31a) heeft het verbod op het dragen van een zichtbaar religieus teken op de werkvloer wel in z'n arbeidsreglement opgenomen. Om hygiëneredenen zijn hoofddoek of lange mouwen verboden. Ook een ander ziekenhuis (I1f) past dit toe, vooral dan voor verpleegsters.

In hetzelfde ziekenhuis dragen drie personen een hoofddoek: een keukenwerkster met hoofddoek waarover ze een kapje draagt omdat niet zeker is of een hoofddoek wel voldoende hygiënisch is. Ook een gynaecologe draagt een hoofddoek. De directie vond het rekening houdende met het patiëntenbestand van het ziekenhuis een goed idee om binnen de staf een gynaecologe met hoofddoek te hebben, wat tot nogal wat discussie binnen het personeel heeft geleid. Een verpleegster tenslotte die aanvankelijk geen hoofddoek droeg, is er plots één beginnen dragen om die vervolgens weer af te leggen na tussenkomst van een intercultureel bemiddelaarster die haar heeft kunnen overtuigen. De directie human resources doet er trouwens alles aan « *opdat personen beseffen dat ze met hoofddoek niet welkom zijn* ». Een hoofddoek wordt als een religieuze praktijk gezien en het ziekenhuis waakt erover zich ten aanzien van de patiënt steeds open op te stellen. Het dragen van een hoofddoek kan dit in de weg staan: « *het is niet enkel een esthetische keuze* ». Tijdens het jobinterview « *krijgen kandidates met hoofddoek een reeks vragen over abortus, euthanasie, in vitro bevruchting, de aanwezigheid van holebi-patiënten, herstel van maagdenvlies* ». Met die vragen wil men los van het dragen van een hoofddoek weten hoe deze werknemers staan tegenover ethische, politieke en legale kwesties. Er wordt daarbij vanuit gegaan dat het dragen van een hoofddoek mogelijks relevant kan zijn voor conservatieve denkbeelden over andere onderwerpen waarmee het ziekenhuis te maken krijgt. Ook al zegt dit ziekenhuis de hoofddoek niet toe te laten, toch wordt hij in een aantal diensten getolereerd.

In een ander ziekenhuis (I6a) wordt een hoofddoek aanvaard en niemand maakt er een probleem van. Er worden wel een aantal voorwaarden gesteld voor het type hoofddoek. Zo mag het personeel dat een hoofddoek wil dragen nek en schouders niet bedekken om te vermijden dat dit vooral bij verpleegsters voor ongemakken zou zorgen in het contact met de patiënten.

In een ziekenhuis (VFG1d) met heel wat moslimpatiënten zijn er nogal wat vragen omtrent het dragen van een hoofddoek. Binnen de administratie werd het dragen van een hoofddoek vlot aanvaard, voor het verzorgend personeel heeft dat veel langer geduurd. Een centrale rol was daarbij weggelegd voor de intercultureel bemiddelaarster. Zij heeft externe tussenpersonen zoals imams ingeschakeld. Uiteindelijk werd een uniforme hoofddoek voorgesteld. Alle partners zijn rond de tafel gaan zitten om te bespreken hoe die er concreet moest gaan uitzien. Het ziekenhuis, dat ook een tendensonderneming is, heeft voor een uniforme muts geopteerd. Een ander ziekenhuis (F29b), ook een tendensonderneming, heeft een verschillend standpunt ingenomen. Personeelsleden hadden gevraagd een hoofddoek te mogen dragen. De directie heeft de met het ziekenhuis verbonden imam om advies gevraagd. Er is beslist om een uniforme hoofddoek toe te laten, die bedekt wat volgens het ziekenhuis « moest worden bedekt ». Nieuwe personeelsleden die een hoofddoek wilden dragen konden leven met die beslissing. De uniforme hoofddoek moet zelf worden aangekocht en onderhouden. Binnen de instelling dragen intussen zo'n dertig à veertig personen een hoofddoek. Door de aanwezigheid van stagiaires met hoofddoek is onlangs de vraag gesteld om het dragen van de uniforme hoofddoek voor personen die een hoofddeksel willen dragen in het arbeidsreglement in te schrijven. Deze vraag werd aan de vakbonden voorgelegd. Eenieder moet dezelfde behandeling krijgen. Alle partijen delen dit argument, conflictstof is er dus niet. De discussie is op een relatief rustige en hoffelijke manier verlopen. De beslissingen die zijn genomen worden als blijk van tolerantie, openheid en wederzijds begrip ervaren.

Ook in drie ziekenhuizen (I7d, I9a, I2e) die tendensonderneming zijn, wordt het dragen van een hoofddoek aanvaard in een streven naar meer openheid en tolerantie. Enkel in het operatiekwartier is het dragen van een hoofddoek verboden. Een ziekenhuis beschikt over een heel gedetailleerd diversiteitsplan dat studenten wil aantrekken uit onder meer het secundair onderwijs, dat onderstreept hoe open en tolerant de instelling wel is dat eenieder het recht geeft z'n geloofsovertuiging te uiten.

In twee rusthuizen (I1f, F32a) wijst de directie de kandidaten er tijdens het jobinterview op dat een hoofddoek in de instelling verboden is. In beide instellingen, waarvan één van het OCMW, staat het verbod niet in het arbeidsreglement. De argumentatie achter de weigering is de bescherming van de bewoners en het vermijden van conflicten. In een ander rusthuis werd het dragen van een hoofddoek toegelaten, vooraleer de instelling was geprivatiseerd. Toch moeten werkneemsters een muts dragen in plaats van hun persoonlijke hoofddoek.

In een school (F22d) is een leerkracht les komen geven in « Afrikaanse klederdracht ». De directie had er wat aanstoot aan genomen maar door het uitblijven van reacties van leerkrachten en leerlingen heeft de directeur besloten niet te reageren. Zo is er nooit een probleem geweest. Dit toont aan dat overdreven aandacht voor de problematiek van de kledingcode er vaak toe leidt dat een banaal feit al te grote proporties aanneemt, of dat informatie plots een probleem wordt.

« Zo was er bijvoorbeeld een leraar uit Kongo-Brazzaville die op een zonnige dag in kostuum met motief uit Kongo-Brazzaville, of hoe men dat ook mag heten, is

afgekomen. Er stond echter geen enkele verwijzing op, zoals een afbeelding van zijn president bijvoorbeeld, ik heb dus niets gezegd. Uiteraard was het me opgevallen en ik vroeg me af hoeveel er me zouden komen zeggen « 't is toch niet te doen, het is hier een echte souk aan het worden » maar ik heb niemand gezien. Ik vond dan ook dat er geen probleem was. Wat als ik dit op tafel zou leggen binnen de ondernemingsraad, enkel om te zeggen « zouden we nu geen regel uitvinden voor ons arbeidsreglement ». Ik zou op die manier zelf een debat lanceren en een probleem creëren, terwijl niemand er aanstoot aan neemt. »

In een universiteit F23 heeft een bibliotheekmedewerkster zich tot de islam bekeerd en ze heeft bij de sociale dienst een verzoek ingediend om een hoofddoek te mogen dragen. De sociale dienst heeft het verzoek voorgelegd aan de personeelsdienst. Aangezien het om het eerste verzoek ging om een hoofddoek te mogen dragen heeft de directrice human resources de vraag gesteld aan de rector. Die heeft op zijn beurt advies gevraagd aan het centrum voor gelijke kansen en racismebestrijding. Het Centrum heeft toen een onderscheid gemaakt tussen de functies waarbij de universiteit extern is vertegenwoordigd en waarin het gezag van de universiteit op het spel staat (bijv.: professor, docent, ...) en de andere functies. De medewerkster mocht dus haar hoofddoek dragen, ook al had ze contact met het publiek (bezoekers, studenten, personeel) binnen de bibliotheek.

In een gemeenteschool (F38a) gaf een leerkracht wiskunde les met hoofddoek. Ze heeft twee jaar gewerkt en niemand heeft haar verboden met hoofddoek les te geven. Bij de verandering van directie van de school heeft de nieuwe directeur, die nauwer toekeek op de toepassing van het reglement, haar laten weten dat ze voortaan bij het binnenkomen van de school haar hoofddoek moest afleggen. Volgens de directie was het arbeidsreglement van de inrichtende macht niet nageleefd. De lerares heeft daarop klacht ingediend maar haar verzoek werd in eerste aanleg afgewezen. Later gaf het Hof van Beroep haar gelijk en mocht ze opnieuw les geven met hoofddoek. Dit heeft tot een debat binnen de gemeenteraad geleid waardoor het college het decreet van 31 maart 1994, houdende bepaling van de neutraliteit van het onderwijs in de Franse Gemeenschap is gaan toepassen. Daarop heeft het College het huishoudelijke reglement van de gemeentescholen gewijzigd en was het voor leerkrachten voortaan verboden religieuze en levensbeschouwelijke kentekens te dragen (29 maart 2010). De volgende dag mocht de leerkracht de school niet binnen omdat ze weigerde haar hoofddoek af te leggen. Dit conflict is intussen nog altijd niet opgelost. Hier gaat het om een verschillende reactie van de directies en vervolgens een striktere interpretatie door de gemeente van het begrip neutraliteit in het onderwijs. Dit is het enige geval in dit onderzoek waarbij een verzoek voor de rechtbank wordt behandeld.

Ook andere scholen (F41) van het officieel gesubsidieerd net hebben binnen de schoolmuren een hoofddoek voor leerkrachten verboden. Het reglement is niet aangepast omdat het principe van de neutraliteit en het verbod op het dragen van religieuze kentekens er al altijd in vermeld stond. De leraressen leggen dan ook hun hoofddoek af om les te geven. In een instelling mag een secretaresse dan wel weer haar hoofddoek dragen.

In talrijke officiële scholen geeft de schooldirecteur (F48a) leraressen islamgodsdienst de toelating in klas een hoofddoek te dragen maar elders in de school niet. Verschillende leraressen vinden dat het geen zin heeft een hoofddoek enkel in klas te dragen, binnen de school staan ze immers bekend als « lerares islamgodsdienst ». De directie voert als argument de neutraliteit van de school aan die een publieke ruimte is. Tijdens de godsdienstlessen mogen ze die dragen omdat er in klas enkel leerlingen zitten die geopteerd hebben voor het vak islamgodsdienst. Een aantal leraressen heeft er dan voor gekozen op school de hoofddoek volledig af te leggen, ook tijdens de les.

In twee Franstalige katholieke scholen (F69d, F48a) wordt het pedagogische project van de school als argument gebruikt om twee moslimleraresen te verbieden een hoofddoek te dragen.

In een confessioneel vrije school (secundair, F67a) hervat een benoemde lerares na lange afwezigheid haar taken. Voor ze herbegint vertelt ze de directeur dat ze na haar bekering tot de islam in klas de hoofddoek wil dragen. De directeur wijst haar erop dat de school katholiek is en dat de inrichtende macht zich baseert op een educatief en pedagogisch project met duidelijke verwijzingen naar christelijke waarden van de jezuiten. Hij wijst er haar op dat het huishoudelijk reglement leerlingen verbiedt een hoofddoek te dragen en dat er van de leraressen wordt verwacht dat ze blijf geven van professionalisme door de jongeren het goede voorbeeld te geven. Men ziet het als moeilijk denkbaar om leraressen toe te laten wat voor de jongeren verboden is. De directeur laat de lerares weten dat hij sowieso de inrichtende macht zal informeren en vragen overleg op te starten. Tegelijk voegt hij eraan toe dat ze haar hoofddoek zal moeten afleggen indien ze in de school wil blijven les geven.

In een andere confessioneel vrije school (F69a) met vooral moslimleerlingen heeft de directie de lerares katholieke godsdienst, die een non is, gevraagd alle religieuze tekens te verwijderen. Zo werd haar onder meer gevraagd haar kruisje af te leggen om leerlingen niet te provoceren. Daarop is een moslimlerares die algemene vakken gaf een hoofddoek beginnen te dragen, wat tot heftige reacties binnen het lerarenkorps heeft geleid. De inrichtende macht heeft haar daar op aangesproken en haar gevraagd voortaan andere kledij te dragen. Ze heeft toen contact opgenomen met de vakbond. Die heeft op zijn beurt contact opgenomen met de voorzitter van de inrichtende macht om te weten of er na de weigering van de leerkracht al dan niet een disciplinaire procedure zou worden opgestart. De inrichtende macht heeft beslist dit niet te doen. De vakbond heeft daarop een poging ondernomen met de lerares te onderhandelen om te zien of ze geen ander hoofddeksel kon opzetten. Ze was daar niet toe bereid. De lerares mocht dus blijven lesgeven met een hoofddoek maar dat heeft gevolgen gehad op het gedrag van de leerlingen, die andere leerkrachten zijn beginnen uitschelden omdat ze geen hoofddoek droegen.

De vakbond kreeg een verzoek van een moslimlerares die les gaf in het katholieke onderwijs (F69d). Ze had een vakbondsafgevaardigde gevraagd of het een probleem was tijdens de uitoefening van haar functie, een hoofddoek te dragen. De vakbondsafgevaardigde heeft de lerares toen gevraagd het pedagogische project van haar school voor te leggen om te zien of dit in tegenspraak was met haar verzoek. Het

pedagogische project was heel duidelijk en de referentiepersoon heeft de lerares duidelijk gemaakt dat ze daarmee in zou gaan tegen het pedagogische project van haar school en dat haar verzoek vermoedelijk niet zou worden aanvaard. De lerares heeft dan ook beslist geen hoofddoek te dragen.

In het Franstalig provinciaal en gemeentelijk onderwijs (VGF5c) is het dragen van een hoofddoek verboden. Het probleem stelt zich bij de leraars islamgodsdienst. In dat geval zou het kunnen worden aanvaard. Toch is een aantal daar in naam van de neutraliteit niet voor te vinden, terwijl anderen er dan weer vanuit gaan dat het om een mensenrecht gaat.

In een universiteit (VFG5i) is het dragen van religieuze tekens zoals een kruisje, een hoofddoek of een keppeltje verboden, ook al vindt deze instelling zichzelf liberaal.

4.4.2. Argumentatie

Een eerste argument om het dragen van een hoofddoek te weigeren heeft te maken met hygiëne. Dit argument wordt in de voedingssector en de gezondheidszorg gebruikt. In dit geval is de rechtvaardiging gebaseerd op de aard van het werk. Vaak staan in het arbeidsreglement kledingcodes bepaald. Het argument hygiëne valt dus binnen het reglementaire kader.

“Ze vonden het dus niet zo hygiënisch dat mensen een hoofddoek droegen waarmee ze van thuis vertrekken, in het ziekenhuis mee werken, terug mee naar huis gaan en eventueel de dag erna terug aandoen. Dus hadden ze iets van: “we gaan dat niet toestaan, we vinden dat eigenlijk niet hygiënisch”. Ooit, 20 jaar terug, is dat kapje om die redenen stopgezet: omwille van hygiëne vonden ze dat het niet kon dat die doekjes gedragen worden.” (VFG1)

« A: Dit is het geval met de stagiaires die in het operatiekwartier met hoofddoek wilden werken. Het klopt dat het antwoord in dat geval reglementair was. Daar ging het verzoek in tegen de ziekenhuishygiëne. De personen hebben zich daar dan ook bij neergelegd. » (F33).

Het argument hygiëne is evenwel niet altijd een onomkeerbaar gegeven. In een aantal bedrijven en instellingen wordt het argument hygiëne aangehaald zonder dat dit daarom tot een verbod moet leiden. We hebben twee afzonderlijke reacties kunnen vaststellen. In een eerste situatie is het dragen van een hoofddoek toegelaten mits aanpassing onder het voor deze functie voorziene hoofddeksel, zoals een muts in de voedingssector (V13e, V22d) of het operatiekapje in ziekenhuizen (F28a).

« Eerst en vooral, en daarna heb ik het erover gehad met de verantwoordelijke van de dienst in vitro fertilisatie die me heeft gezegd, « mij stoort dat niet ». Toen dacht ik bij mezelf, als zij zo veel tolerantie aan de dag legt zal ik een grote inspanning doen. We hebben die persoon toen gevraagd boven haar hoofddoek het kapje op te zetten dat deel uitmaakt van haar uniform. » (F28a)

De tweede alternatieve aanpassing is een uniforme hoofddoek waarmee wordt tegemoetgekomen aan het argument hygiëne en waarmee de werkkledij wordt geüniformiseerd (F29b). Dit is vooral het geval in ziekenhuizen die tendensondernemingen zijn (katholieke ziekenhuizen).

« Indien ze een hoofddoek willen dragen, moeten ze er een dragen die bij het uniform hoort. Wij willen vermijden dat ze andere hoofddoeken dragen dan het uniform hoofddoek omdat het op die manier duidelijk is. Ziekenhuishygiëne is iets wat belangrijk is in het ziekenhuis, men kan dan ook niet om het even wat dragen. » (F29B)

“Een hoofddoek mag voor ons. Ik zou zeggen: alle verpleegkundigen mogen. En het haar mag bedekt zijn. Maar de hals en de schouder moeten vrij zijn, zodanig dat het hygiënisch is en veilig, want de patiënt, als die zich vastpakt aan een lange hoofddoek, dat kan ook voor de werknemer een potentieel gevaar opleveren.. Dus schouder en hals moeten vrij zijn. En iedereen heeft een mooie hoofddoek aan, en ik zal zeggen, het valt echt niet op tussen de andere mensen.” (I2)

Hetzelfde argument wordt gebruikt wanneer het gaat over lange mouwen in de ziekenhuissector en het dragen van henna op de handen. In die gevallen wordt in de situaties die we hebben geregistreerd geen uitzondering toegestaan.

« Wij kunnen het dragen van een hoofddoek in onze sector nu eenmaal niet aanvaarden, vooral om hygiënische redenen. Ook niet met lange mouwen, ook om hygiënische redenen. Het gaat hier niet om discriminatie maar enkel om een hygiënische maatregel. » (F31)

Het neutraliteitsargument wordt vooral in publieke instellingen gebruikt, of bij uitbreiding in privaatrechtelijke instellingen die een opdracht van openbaar belang uitvoeren (zoals scholen of ziekenhuizen) of wanneer ze overheidssubsidies ontvangen. Dit staat evenwel niet in een wet, decreet of reglement ingeschreven. In dit geval is het veel meer het concept neutraliteit dat de actoren als norm hanteren. Men zou kunnen zeggen dat neutraliteit in die gevallen principieel wordt ingeroepen.

« Ons coherent standpunt is neutraliteit. We beseffen ook wel dat absolute neutraliteit utopisch is. Maar zoals dat bij elke utopie het geval is weten we dat we er moeten naar streven en alles in het werk moeten stellen om de grootst mogelijke neutraliteit te bereiken. Neutraliteit en geen afwijking op bijzondere verzoeken. » (F7)

« We staan constant in contact met het publiek. Daarom mogen we tijdens de kantooruren geen hoofddoek dragen. [...] Het hoofddoekverbod staat niet in het arbeidsreglement ingeschreven maar toch is het verboden. We moeten een zekere neutraliteit aan de dag leggen omdat we een overheidsdienst zijn. We zijn een openbare plaats hé, waar mensen binnen en buiten komen, enzovoort » (F30).

Het neutraliteitsprincipe wordt ook vaak vooropgesteld in publieke administraties en parastatalen waar de reglementering echter vaak strikter is.

« Ik had verschillende kandidates met hoofddoek. Ik heb de vraag toen voorgelegd en het zijn de oversten die me toen hebben gezegd dat het neutraliteitsprincipe in onze statuten staat ingeschreven. De ambtenaar mag z'n ideologische, religieuze, enz. overtuiging niet laten blijken. Wij vragen dan aan de mensen die we ontvangen, of ze bereid zijn hun hoofddoek af te leggen als ze voor ons komen werken, zo gaat dat. » (F4).

« Wel, ik zou durven zeggen dat we als overheidsdienst ... we toch een plicht hebben een eerlijke dienst te garanderen, waar de pluraliteit en de neutraliteit van de instelling t.o.v. de keuze van de burger die we ontvangen is gegarandeerd. En dus ja, ... Hoe kunnen we dan als neutraal en pluralistisch worden beschouwd indien we zelf levensbeschouwelijk of religieus zijn bepaald. (...) We zijn een overheidsdienst, we zijn er dus niet om de één voor te trekken op de andere, enz. we moeten dus echt optimaal proberen het publiek een imago te geven waaruit groot respect voor hen blijkt. En dus het publiek zeker de indruk niet geven dat er binnen de dienst waartoe hij zich richt waardeoordelen worden geveld of voorkeuren en tendensen bestaan. Het is uiteraard de werknemer die de instelling vertegenwoordigt. » (F12).

« De notie van openbaar gebouw is uiteraard essentieel. In dit geval is het een administratie. Er zijn dus belastingplichtigen, op een zeker ogenblik moet die neutraliteit duidelijk zijn op het vlak van, wat wordt geacht publiek te zijn. We hebben respect voor elke geloofsovertuiging, elk verschil maar elke overheidsadministratie is nu eenmaal verplicht om wat dat betreft neutraal te blijven. » (F53).

“ja, dat was de politieke neutraliteit, en het feit dat dat in Antwerpen ook is gebruikt, ik zal het zo zeggen. We hebben daar gewoon maar een kopie van gemaakt.” (I3)

« A: Neutraliteit, uniform. En het uniform moet overeenkomen met het ontwerp. We spreken dan over dat soort broeken, pulls en petten van dat soort kleur, een hoofddoek is niet voorzien. Het kan nogal strikt lijken maar zo is het nu eenmaal beslist. En wat de vrouwen betreft die niet achter het stuur zitten, die dus geen contact hebben met het cliënteel moeten de regels volgens ons dezelfde zijn als voor iedereen... Bij ons in elk geval, of u nu al dan niet achter het stuur zit, het neutraliteitsprincipe geldt bij ons in alle gevallen, ongeacht of u contact hebt met het cliënteel, steeds is hetzelfde neutraliteitsprincipe van toepassing. » (F42).

“Ons uniform is zeer strikt beschreven en er zijn eigenlijk zeer weinig mogelijkheden om dat aan te passen. Tot nu toe doen ze dat liever niet.” (VFG3)

“ ja, maar ook voor het uniformplichtig personeel was er een beetje de bezorgdheid in de argumentatie, de bezorgdheid qua neutraliteit voor de klanten.

Dat de klanten dat dus als niet neutraal zouden beschouwen. Dat is zeker een belangrijk deel van de argumentatie.” (Vfg3))

Bij uitbreiding wordt vooral aan Franstalige kant, het argument neutraliteit ook door private gesubsidieerde verenigingen gebruikt. Deze argumentatie is op geen enkele wettekst, noch reglement gebaseerd. In het confessioneel vrij onderwijs dient de neutraliteitsproblematiek zich niet op dezelfde manier aan. We hebben kunnen vaststellen dat de weigering gebaseerd kan zijn op het argument van de non-conformiteit met het pedagogisch project van de instelling.

« Conform de principes inzake gelijke behandeling en niet-discriminatie en overeenkomstig de Europese richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, eist de schoolinstelling van het personeelslid, als essentiële professionele vereiste en omwille van de uitoefeningsvoorwaarden van deze activiteit, een loyaliteit t.o.v. haar ethiek, godsdienst en overtuigingen zoals in het project van de instelling is bepaald. Binnen dit kader gaat de inrichtende macht ervan uit dat gelet op de professionele vereiste, het dragen van een hoofddoek door het personeelslid tijdens de uitoefening van zijn functie of de daarmee verbonden activiteiten, niet verenigbaar is met de door de instelling verdedigde waarden.

Na beraad heeft de lerares ermee ingestemd.

Voor zover ik weet is in die zaak geen bemiddeling van een vakbondsafgevaardigde nodig geweest. Toch heeft deze situatie voor nogal wat wrevel gezorgd die de Ondernemingsraad heeft opgelost door het arbeidsreglement te wijzigen en daarin het dragen van een hoofddeksel te verbieden. »

De neutraliteit kan ook worden getemperd op basis van het argument zichtbaarheid/onzichtbaarheid. Zo wordt het respect voor de klant, of beter gezegd het niet choqueren van de klant of de gebruiker vaak als argument gebruikt om de verschillende behandeling back office/front office te rechtvaardigen. Dat gesluierde werknemers niet zichtbaar zijn kan in die gevallen een argument zijn om het dragen van een hoofddoek te aanvaarden. Zowel in de publieke als parapublieke sector hebben we tal van voorbeelden gezien waar het dragen van een hoofddoek wel werd toegelaten. Het is wel zo dat het hier vooral om precaire taken en jobs ging, weinig dankbare banen zoals schoonmaakster, laaggeschoolde administratieve bediende of stagiaires. Aanpassingen lijken zeldzamer naarmate werknemers een positie met een zekere verantwoordelijkheid of een hoge hiërarchische en symbolisch belangrijke functie bekleden.

Deze front office/back office aanpak is een vaak gebruikte argumentatie bij Nederlandstalige overheidsadministraties en parastatalen. We verwijzen hierbij naar het standpunt van de stad Antwerpen uit 2007 in een zaak van twee vrouwen met hoofddoek binnen het OCMW. Het Antwerpse standpunt lijkt als rechtspraak te fungeren, ook al is er nooit geen rechterlijke uitspraak geweest.

Ditzelfde onderscheid vindt men ook in bepaalde private bedrijven (I13D) waar het dragen van een hoofddoek is aanvaard voor het administratieve werk in de kantoren maar niet voor de contacten met het cliënteel.

De onzichtbaarheid kan een argument zijn waarachter een compromis of aanvaarding schuil gaat die is gebaseerd op de drie principiële argumenten die het vaakst worden gebruikt om aanvaarding van een hoofddoek te rechtvaardigen: tolerantie of de erkenning van de diversiteit (1), emancipatie (2) en de 'instrumentele rede' (3).

De eerste argumentaties (tolerantie en emancipatie) worden vaker gehanteerd door personen die afkomstig zijn uit of die zich bewegen binnen katholieke milieus. Het argument emancipatie komt bijna uitsluitend binnen Nederlandstalige debatten aan bod.

“Emancipatie is een motivatie om het dragen van een hoofddoek toe te staan». En als een hoofddoek een van de voorwaarden is om je brood te kunnen verdienen dan heb ik daar absoluut geen probleem mee. Vrouwen kunnen zich emanciperen als ze zelfbeschikking hebben, als ze hun eigen inkomsten hebben.”

« Ik heb het erover gehad met de verantwoordelijke van de dienst in vitro fertilisatie die me over haar zei « ik heb daar geen probleem mee », toen dacht ik van, indien zij tot zo veel tolerantie in staat is, zal ik ook een grote inspanning doen. Wat we toen hebben gedaan, is dat we deze persoon hebben gevraagd boven haar hoofddoek het uniformkapje op te zetten. » (F28)

« Voor mij was dit dus een blijk van tolerantie, van begrip voor wat de andere voelt voor zijn godsdienst, of zijn geloof ...». (F29)

“Nu is er een fusie, toen niet maar nu is er een fusie tussen de twee ziekenhuizen X en Y. Er is ook een project waarden en normen gestart dat daar rond ook iets over de christelijke identiteit en de openheid daarbij naar andere culturen en religies [vooropstelt]”. (I6)

Heel vaak hebben we ook te maken gehad met argumenten voor het dragen van een hoofddoek die beantwoorden aan wat wij 'de instrumentele rede' zullen noemen. Die kan twee afzonderlijke vormen aannemen. In de profit sector heeft dit instrumentele argument een economische connotatie. De hoofddoek wordt aanvaard omdat het moeilijk is werknemers te vinden die dit werk willen doen. Het tekort aan arbeidskrachten in bepaalde sectoren zoals de schoonmaaksector zorgt ervoor dat werkgevers flexibeler te zijn.

In de non-profit of publieke sector is het instrumentele argument eerder gericht op een beter contact met de gebruikers. Dit was een geval in een gemeente waar een werknemer vooral met moslimgebruikers werkte.

4.4.3. Oplossingsprocedure en betrokken actoren

De actoren die bij het onderhandelingsproces worden betrokken zijn vaak afhankelijk van de organisatiestructuur en van de sector. De configuratie van de actoren is dan ook relatief variabel. Formeel zijn vakbonden of diversiteitsprofessionelen veel vaker actief in privé bedrijven dan in overheidsinstellingen of organisaties. Het gaat dan ofwel om vakbondsafgevaardigden, of om vrijgestelden van de vakbond. De wettelijk opgerichte organen zoals de Ondernemingsraad worden vaak ingeschakeld om een toelating of een verbod in te voeren, of voor een aanpassing van het arbeidsreglement.

In verschillende bedrijven in tal van sectoren wordt de hoofddoek algemeen aanvaard zonder dat daar in geval van vraag een specifieke actor bij wordt betrokken. Wat primeert is het standpunt van de directie. Meestal wordt zo'n toelating van bovenaf door alle andere partners op de werkvloer aanvaard. In geval van aanvaarding wordt vaak het instrumentele argument aangevoerd.

In een aantal andere gevallen gaat deze aanvaarding van het dragen van een hoofddoek gepaard met een formalisering, door deze mogelijkheid in het arbeidsreglement op te nemen. Dit is vooral het geval wanneer er een aangepast uniform-hoofddoek wordt voorzien. (VFG1d, F29b, F6a).

In een aantal bedrijven, vooral in Vlaanderen, en in publieke of parapublieke instellingen, heeft de vraag dikwijls geleid tot bemiddeling via tussenpersonen. Vaak is dat de diversiteitscel, ofwel binnen het bedrijf, ofwel via externe actoren zoals vakbonden of verenigingen die rond diversiteit werken. Dit was o.m. het geval in een openbare vervoersmaatschappij (VFG3c). In een aantal gevallen doet de dienst human resources ook beroep op imams weliswaar vooral als experts en niet zozeer als bemiddelaars. Bemiddeling is meer het werk van diversiteitsprofessionelen of van vakbondsvrijgestelden.

Aan Franstalige kant hebben heel weinig bedrijven het over diversiteitexperts. In twee gevallen heeft een organisatie beroep gedaan op de Koning Boudewijnstichting en op het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding. Vakbondsorganisaties en vakbondsvrijgestelden zijn daarentegen meestal opgetreden op verzoek van de werknemers. Toch lijkt het dat het openbaar ambt meer voor een verbod op de hoofddoek opteert dan de privé-sector. Twee elementen zijn daarbij belangrijk. Om te beginnen leeft het neutraliteitsprincipe sterk, ook bij de vakbonden en vooral dan bij de Franstalige socialisten. Ze ondersteunen dan ook niet noodzakelijk het verzoek van bepaalde werknemers. Ten tweede zijn de vakbondsorganisaties in de overheidssectoren ook minder gediversifieerd zowel op het niveau van de werknemers als binnen de afvaardigingen van werknemers.

In een aantal gevallen doen werknemers beroep op vakbondsafgevaardigden die op verschillende manieren kunnen optreden. Een eerste is de informatieverstrekking of het eenvoudig uitoefenen van invloed, zoals een telefoontje bijvoorbeeld om een situatie op te lossen (F5a). De vakbondsdelegatie kan ook rechtstreeks het gesprek aangaan met de werkverantwoordelijken, of zich tot de personeelsdienst richten.

Meestal leidt contact met de personeelsdienst tot een discussie binnen de meer formele organen van het bedrijf zoals de ondernemingsraad voor privé-bedrijven, of inrichtende machten voor een aantal overheidsinstellingen of gesubsidieerde organisaties.

Wanneer verschillende hiërarchische niveaus betrokken zijn bij het onderhandelingsproces verwijzen ze ofwel naar een bestaand diversiteitscharter, ofwel stellen ze een charter op naar aanleiding van de vragen (F6a, F42d, F62c) waarin vermeld wordt of het dragen van een hoofddoek al dan niet wordt aanvaard.

Ook in parapublieke bedrijven wordt vaak beroep gedaan op de vakbonden, ofwel door de verzoekster, ofwel door de directie. In openbare administraties daarentegen hebben we vastgesteld dat dit op verschillende manieren gebeurt. In een aantal gevallen nemen de dienstverantwoordelijken contact op met de hiërarchische oversten zoals de gemeentesecretaris (V5b, V21b) of de secretaris van het OCMW (F32a), of met politieke overheden zoals OCMW voorzitters, om een antwoord te vinden op de vragen. Eerder zelden, vooral in Vlaanderen (V5b, VFG2a) waar deze problematiek soms meer politiek geladen is, wordt het debat binnen het College van burgemeester en schepenen of de gemeenteraad gevoerd. In één geval is het proces voor een rechtbank geëindigd (F38a).

In gevallen van verenigingen of organisaties, waar vakbonden minder aanwezig zijn, is het de directie die rechtstreeks het gesprek aangaat met de werknemers die hebben gevraagd een hoofddoek te mogen dragen.

Toch bestaan er ook tal van situaties die onmiddellijk aan de basis worden geregeld, vooral in privé-bedrijven. In dit geval wordt voor de vraag een hoofddoek te mogen dragen, net zoals alle andere in dit onderzoek geregistreerde vragen, vaak een oplossing, heel dikwijls een aanpassing, gevonden tussen de werknemer en haar dichtste hiërarchische overste. Dit is onder meer het geval in de schoonmaaksector. De personeelsdienst heeft vaak zelfs geen weet van deze situaties. Soms zijn het ook de departements- of diensthoofden, zoals in ziekenhuizen, die een standpunt innemen door een aanpassing voor te stellen.

4.5. Redelijke aanpassingen en m/v verhouding

Ilke Adam (Institute for European Studies – Vrije Universiteit Brussel)

In dit onderzoek verzamelden wij 32 vragen om (of situaties van) aanpassing die betrekking hebben op man-vrouw verhoudingen. Wij hebben deze situaties ingedeeld als volgt. Ten eerste bespreken wij die situaties die betrekking hebben op de sociale conventies met betrekking tot het begroeten. Moet men al dan niet een hand of kus geven aan een collega, gebruiker of klant van het andere geslacht? De tweede groep van situaties die hier worden besproken betreffen de weigering van mannelijke werknemers om het (hiërarchisch) gezag van een vrouw te aanvaarden. Het derde type situaties betreft de vraag van zowel vrouwelijke als mannelijke werknemers om geen werkruimte te delen met een persoon van het andere geslacht.

4.5.1 Sociale conventies: moet je een hand of kus geven op de werkvloer?

Een relatief klein aantal gevallen van 'redelijke aanpassingen' betreffen de sociale conventies van het begroeten: de hand schudden of een kus geven. Moet men collega's, klanten, leerlingen, werkrelaties van het andere geslacht de hand schudden of een kus geven, al naargelang de plaatselijke conventies?

Voorstelling van vragen en antwoorden: aanvaard of niet

De zich voordoende gevallen zijn zeer uiteenlopend wat betreft het al of niet aanvaarden van het als afwijkend beschouwde gedrag. Daar waar op de ene plaats het niet geven van een hand niet wordt in vraag gesteld omwille van het 'respect voor verschillende opvattingen', gebeurt dit wel op andere plaatsen, soms in het algemeen maar vaker in het kader van de specifieke constellaties.

“Zo wordt een arts op de fertilitaatsafdeling van een ziekenhuis beschouwd als een vertrouwenspersoon. In haar positie als arts die koppels moet bijstaan in hun kinderwens wordt het als delicaat beschouwd als deze (vrouwelijke) arts enkel de hand geeft aan de vrouw en niet aan de man die als koppel de fertilitaatskliniek bezoeken. Het hand geven wordt hier als een vertrouwenswekkende sociale conventie beschouwd, zeer belangrijk in deze positie als fertilitaatsarts waar je in de persoonlijke levenssfeer van koppels binnentreedt. Dit is misschien minder belangrijk voor een andere type personeelslid in een ziekenhuis.” (VFG1b)

“De weigering van leerkrachten om handen te schudden met personen of leerkrachten van het andere geslacht wordt in vraag gesteld. Een leerkracht wordt wat betreft de functie van een leerkracht, die als vertegenwoordiger van de school verondersteld openheid te incarneren.” (F38)

“Het gaat om een zeer goede medewerkster [van een diversiteitscentrum] die een positieve evaluatie had gekregen in de helft van haar proefperiode. Op een zeker moment is er een infovergadering over reuma in X en zij zit aan de inschrijving. De burgemeester wil haar een hand geven en zij zegt 'excuseer ik geef u liever geen

hand'. Dat was een beetje een shock voor haar collega die ernaast zat want oei oei oei wat maken we hier mee. Nu blijkbaar had de burgemeester er achteraf niet zo'n enorm probleem mee, hij had wel eens geïnformeerd 'wie was dat daar, ah het is geen van mijn eigen personeel, dan is het niks'. Maar voor ons was het dan wel een probleem, in die zin dat we dat ook met haar hebben besproken en gevraagd van 'wil je dat gedrag dan ook ter discussie stellen, dat is voor onze organisatie iets nieuws, wil je daarover nadenken?' En zij vond dat geen probleem om daarover te praten. ... Dus een aantal van die thema's hebben we toch op een rijtje gezet en die handdruk was dan daar bij. Hoe zijn we er dan uitgekomen? Ten eerste werd er afgesproken dat voortaan, voor een aantal functies, op voorhand expliciet bepaald zou worden of het geven van een handdruk bijna onoverkomelijk is in die job. Dan moet dat ook in die functiebeschrijving staan en dan moet dat ook uitdrukkelijk gevraagd worden in selecties of zij/hij daar een probleem mee heeft. Ten tweede ten aanzien van haar; zij zit in zo'n functie waarin ze geacht wordt om zeer regelmatig handen te schudden. Er is er gezegd van 'het is geen reden tot ontslag' maar we leggen de verantwoordelijkheid van de gevolgen daarvan wel bij u'. Dus het is aan u om te proberen de schade daarvan te beperken. Wij vinden ook dat het niet te veel is om aan u te vragen in die omstandigheden uitleg te geven 'waarom dat je dat niet wilt' en wij gaan dat verder in evaluatie en functioneringsgesprek toch ook altijd uitdrukkelijk vragen 'hoe staat dat ermee, heeft dat nog problemen gegeven?'" (VFG4c)

De situaties van het niet-handen-schudden die zich in de privé-sector voordoen, in bedrijven met een zeer groot aantal moslims worden zelden als controversieel wordt beschouwd. Ook primere de economische belangen er vaak op deze, als ideologische beschouwde discussies. De veronderstelling dat moslimmannen vrouwen liever geen hand schudden, kan dan aanleiding geven tot anticipatief probleemvermijdend gedrag. Vrouwelijke personeelsverantwoordelijke nemen niet het initiatief de hand uit te steken maar begroeten hun moslimwerknemers met een knik.

Argumentatie

Wie het niet geven van een hand of kussen in vraag stelt, verwijst veelal naar gebrek aan respect, beleefdheid of zelfs ontkenning van de ander. Diegenen die dit gedrag niet in vraag stellen daarentegen verwijzen naar respect voor andere culturen en het "context gerelateerde begroeten". Het verschil van begroeten tussen Vlamingen (handen-gevers) en Franstaligen (kussers) werd hierbij regelmatig aangehaald als context-gerelateerde begroeting waarvan de verschillen niet als 'respectloos' of als 'ontkenning' van de ander worden beschouwd. Deze vormen van begroeting kunnen ook in de "Belgische" culturele gebruiken gender-gerelateerd zijn (het hand geven of kussen tussen mannen versus vrouw-vrouw of man-vrouw). Daar waar Franstalige collega's elkaar kussen ter begroeting in het hier onder geciteerde voorbeeld, en een moslimman liever een hand gaf aan vrouwelijke collega's, zou een nieuwe Vlaamse collega het kussend begroeten van collega's ook als anti-conventioneel beschouwen.

« Kleine dingen zou ik zeggen, die inderdaad soms vragen oproepen. Zo hadden we op een bepaald moment een mannelijke collega die – hier hebben we de

gewoonte mekaar een kus te geven bij het begroeten - de vrouwelijke collega's geen kus wou geven maar die liever een hand gaf. Bon voilà, maar dat is een kwestie van gewoonte, ook al riep hij veeleer culturele redenen in. » (F47)

Oplossingsprocedure en betrokken actoren

De manier waarop aan deze situaties een antwoord wordt geboden is veelal informeel. Op de ene uitzondering na, van het geciteerde voorbeeld van het diversiteitscentrum waar de noodzaak van het al of niet een hand geven na dit voorval in de functieomschrijving werd voorzien, werd de manier van begroeten nergens geformaliseerd in een functiebeschrijving, arbeidsreglement of ander document. Ook werden deze situaties vaak lokaal of intern geregeld. Op één uitzondering na van een schooldirectrice die de inspecteur voor islam onderricht contacteerde om te vragen of de weigering van een leerkracht haar de hand te schudden geen teken van extremisme kon zijn, werden deze zaken veelal intern bediscussieerd (onder collega's, tussen directie en betrokkene, op teamvergaderingen) of zelfs niet. De situaties van het "niet handen schudden-kus geven" werden niet behandeld op de ondernemingsraad, noch aan externe adviseurs voorgelegd.

« Daarop is er geen collectief gesprek geweest of in groep, waar de directie heeft gezegd wat kon en wat niet kon ... » (F47)

"Wij hebben daar op een zeker moment op een personeelsvergadering ook een gesprek over gehad met alle 35 medewerkers waar ook nog een aantal ander dingen in vermengd werden, bijvoorbeeld het omgaan met alcohol, een jaarlijks terugkerend probleem, met het bewonersfeest veel pintjes drinken en sommige moslims willen dan liever niet aan de tap staan of in contact komen met alcohol." (VFG4c)

Wel kunnen deze situaties (in samenspraak met anderen) aanleiding geven tot het eventueel institutionaliseren van een intercultureel leerproces. Zo gaf de situatie van twee artsen die geen hand wensten te schudden met patiënten van het andere geslacht, samen met andere situaties in een ziekenhuis aanleiding tot het opzetten van een werkgroep diversiteit, waar over dergelijke zaken zou gediscussieerd worden en standpunten worden ingenomen. Bij de geciteerde diversiteitsorganisatie heeft de weigering van een medewerkster de hand van de burgemeester te schudden aanleiding gegeven tot een teamgesprek waar deze en andere gerelateerde situaties werden bediscussieerd en er een standpunt werd ingenomen.

"De aanleiding voor het ontstaan van de stuurgroep [diversiteit] was een aantal vragen, die niet alleen in [ons ziekenhuis] gesteld werden maar ook in de andere ziekenhuizen [in de stad] naar boven kwamen. ... In [ons ziekenhuis] was er een concrete case van een zorgverstrekker, een arts, een vrouwelijke moslim die weigerde aan mannelijke patiënten een hand te geven en dit zorgde voor problemen. Vanuit andere ziekenhuizen was de vraag "hoe gaan we om met het dragen van een hoofddoek?"; er waren een aantal concrete gevallen waarbij moslima vrouwen een vrouwelijk gynaecoloog eisten; en dit alles samen heeft

eigenlijk tot de vraag geleid: “hoe gaan we hier eigenlijk mee om?” Prof. X heeft dan gezegd dat er in [ons ziekenhuis] een aantal gebruiken zijn maar er is ook geen echte policy alsook geen actieve conflicten. We volgen de weg van het gezond verstand. Dat is dus niet uitgeschreven. Er is dan een visietekst opgesteld die gebaseerd is op voornamelijk bestaande teksten van Universiteit X, van de stad X, van de Vlaamse Gemeenschap, maar ook heel veel vanuit Canada. Nu is die stuurgroep dus net gestart. Vanuit de andere ziekenhuizen komt zeer duidelijk de vraag van “wat is jullie visie? Kunnen we dat vanuit [de stad] samen naar voren brengen?” en het is duidelijk geworden dat er dus verschillende accenten gelegd worden: bv. voor [ons ziekenhuis] is het dragen van het hoofddoek geen probleem. Er stellen zich ook geen problemen momenteel. Maar we zien wel dat bv. in het AZ X dat die vraag daar ook naar boven komt, maar dat het daar verboden is. We horen vanuit het X ziekenhuis dan weer dat het daar toegestaan is, maar een hoofddoek niet in conflict mag komen met de ziekenhuishygiëne. Al die verschillende zaken samen dwingen ons als ziekenhuizen om na te denken hoe we daarmee omgaan, maar eigenlijk is het de bedoeling van dat iets breder te zien dan alleen de lengte van de mouwen, het dragen van een hoofddoek, al dan niet welke hoofddoek... Het is dus eigenlijk proberen te komen tot “hoe gaan we om met die vragen?”

4.5.2 Gelijkheid man en vrouw: als een man weigert de hiërarchie van een vrouw te aanvaarden.

Een relatief klein aantal gerelateerde situaties (14) betreft het niet aanvaarden, door een mannelijke werknemer, van een bevel, of in het algemeen, de hiërarchie van een vrouwelijk verantwoordelijke. Hoewel dit lang niet altijd duidelijk is uit wat ons werd verteld, blijkt deze weigering veelal godsdienstig en soms cultureel geïnspireerd. Personeelsverantwoordelijken in traditioneel mannelijke werkomgevingen wijzen er echter op dat vrouwelijke verantwoordelijken of personeelsleden, onafhankelijk van de aanwezigheid van moslims, het niet altijd even makkelijk hebben.

“De werkplaatsverantwoordelijke van X klaagt over het feit dat mannen geen respect hebben voor de vrouwen die er werken. Hij wil dus ook geen vrouwen in zijn werkplaats omwille daarvan. ... Om ze te beschermen. Hij zegt, ‘dragonders, heb ik niet van doen’. Want die bevestigen een stereotype. En ‘poppekes die houden geen stand’. Zo dus, zolang de mentaliteit van de mannen, en daar wordt wel aan gewerkt;, zegt hij. Ik heb er wel in de administratie maar niet in de werkplaatsen. ...of dat iets te maken heeft met culturele diversiteit weet ik niet. In het algemeen is de cultuur van onze mensen vrij macho en zij weten dat, dat is er onderdeel van.” (VFG transport en huisvuil)

“Ik weet wel dat er bij ons een vrouwelijke brigadier aangeworven is die dus eigenlijk aan het hoofd van een aantal technisch personeel staat. En daar is ook wel op voorhand, met haar dan over gesproken. Nu zij werkte al bij ons dus ze was zich wel een beetje bewust van wat haar te wachten stond. Maar er is ook duidelijk aan haar gezegd van ‘kijk, je zal een beetje haar op uw tanden moeten hebben’ bij wijze van spreken. ...Nu zeker, die eerste vrouwen die in dergelijke functies

komen... Ik denk hoe meer er komen, dat dat dan op den duur meer gewoon is. ... Wat ik wel hoor van de allereerste vrouwen die in dienst kwamen, dat die wel vaak even van zich af moesten bijten en de mannen eens terecht wijzen ...” (VFG transport en huisvuil)

Presentatie van de vragen: Aanvaard of niet aanvaard/Argumentatie

In het merendeel van de gevallen wordt op deze vraag niet ingegaan, in een relatieve minderheid wel. Zij die niet wensen in te gaan op deze situatie motiveren dit vanuit de idee dat het recht op vrije godsdienstbeleving hier in strijd is met het principe der gelijkheid van man en vrouw, en dat ingaan op deze vraag dus vrouwen discrimineert.

Op één situatie na (waar de personeelsverantwoordelijke zegt begrip te tonen voor haar mannelijke, laaggeschoolde werknemers, en ze hen niet wil afrekenen op hun beleving) keuren ook diegenen, die wel op de vraag ingaan, dit moreel niet goed. Zij vinden het niet kunnen vanuit de idee van gelijkheid van man en vrouw. Zij gaan in op de vraag uit praktische overwegingen. De economische logica primeert hier op de normatieve discussie. Ofwel worden vrouwen niet aangeworven als (team)verantwoordelijke, ofwel worden deze mannen die weigeren het gezag van een vrouwelijke verantwoordelijke te aanvaarden van team gewisseld en onder de leiding van een man geplaatst. Deze situaties waar men wel tegemoet komt aan de vraag, hoewel men dit doorgaans moreel afkeurt, komen enkel voor in private sectoren voor laaggeschoolde functies en waar een zeer groot aandeel aan personen van buitenlandse herkomst/moslams tewerkgesteld is. In deze studie betreft dit de voedings- en de schoonmaakindustrie.

Oplossingsproces

Zij die niet op de vraag of eis om niet onder een vrouwelijke te verantwoordelijke te werken, nodigen de betrokken werknemer veelal uit voor een gesprek. Daar waar men de werknemer kan duidelijk maken dat het gezag van een vrouw niet ter discussie staat en de werknemer bijdraait, wordt de samenwerking verder gezet. In enkele gevallen werd melding gemaakt van het feit dat de werknemer ook na een gesprek niet onder het gezag van een vrouw wenste te werken en dat dit geleid heeft tot ontslag of niet aanwerving (waar deze vraag werd gesteld bij een sollicitatiegesprek).

“Q: Zijn er al problemen geweest met bijvoorbeeld de gemengdheid van mannen en vrouwen of de weigering om een bepaalde taak uit te voeren?”

A: Ja, maar gelukkig niet zo veel. Op 10 jaar tijd waren er 2 of 3 situaties. Mannen weigerden een bevel op te volgen van vrouwelijke chefs. Soms heb je een vrouwelijke chef die verantwoordelijk is voor een groep van 40 mannen, maar we willen natuurlijk dat de vrouwelijke chefs gerespecteerd worden.

Q: En hoe is dat dan opgelost geweest?

A: Dat is niet opgelost geraakt. In die 2 of 3 gevallen, heeft die tot ontslag geleid. Je kunt niet anders. Als die onwil blijft om te doen wat uw chef vraagt, dan kun je 2 dingen doen. Je kan bvb. van chef veranderen, maar dat gaat zomaar niet. Je moet ook vrouwen respecteren, en is die vrouw toevallig uw chef, tja dan oké.

Q: Die personeelsleden zijn niet bijgedraaid?

A: Neen, de ene was een katholieke Kongolees. Voor hem kon het niet dat een vrouw chef was van hem. Dat is misschien niet relevant, maar hij was op het agressieve af. Dat was echt lastig. Een vrouw is toch niet minderwaardig. We hebben verschillende gesprekken gehad met die gast maar dat had geen zin. En dan was er nog een moslim die ook weigerde bevelen te aanvaarden van een vrouwelijke chef. ... Wij doen wel pogingen. Wij gaan niet onmiddellijk zeggen "ah, dan moet je hier niet meer komen werken". We gaan daar echt over praten, en meer dan één keer om te proberen dat goed te krijgen. Maar als het dan niet lukt, dan moet je beslissen want je kunt niet anders." (I 13^e)

In enkele situaties waar men wel ingaat op de vraag om niet onder een vrouwelijke verantwoordelijke te werken, hoewel men dit niet noodzakelijk moreel goedkeurt, geeft men blijk van anticipatief probleemvermijdend gedrag. Deze vorm van handelen leidt ertoe dat men geen vrouwen aanwerft als (voornamelijk) ploegbaas daar waar men veronderstelt dat dit problemen zou kunnen veroorzaken.

"Er is nog nooit een conflict uitgekomen dat niet. Ik denk dat wij ons aanpassen hier. We gaan in die afdeling zeker geen vrouwelijk productieleider zetten, want we weten dat dat niet geaccepteerd wordt. Het probleem heeft zich dus eigenlijk nooit echt voorgedaan. Het heeft zich nooit echt voorgedaan, maar het is wel iets waarop we moeten letten. ...ja... redelijke aanpassing... Het is een aanpassing, maar eigenlijk vind ik dat dat een aanpassing is die een beetje verkeerd is. Ieder gelooft in zijn manier van denken – denk ik – en ik denk dat de cultuur waarin mannen en vrouwen gelijk zijn, dat we daar naar toe moeten gaan. Als anderen het daar moeilijk mee hebben, wat doe je dan?" (V1)

Ook deze situaties betreffende het niet aanvaarden van het gezag van een vrouw werden steeds intern geregeld, veelal tussen de werknemer en de personeelsverantwoordelijke, soms met tussenkomst van de bedrijfs- of organisatieleiding. Enkel in één van de aan de onderzoekers gerelateerde situaties was er tussenkomst van de vakbond. In casu was er werkweigering van de verantwoordelijken die niet meer dulden dat de bevelen niet opgevolgd werden. De tussenkomst van de vakbond (en de diversiteitswerking van de vakbond) heeft in dit geval ook geleid tot wat we het institutionnalisieren van het intercultureel leerproces hebben genoemd, namelijk het opzetten van een diversiteitswerkgroep binnen het bedrijf. Zie hier het relaas van de betrokken diversiteitsconsulent van de vakbond:

"In een bedrijf waren we er in geslaagd om voor het eerst een vrouw te laten doorstromen tot chef in hun afdeling. En dat heeft echt wel voor een probleem gezorgd, nadien kwamen er Noord – Fransen binnen, waarvan een aantal allochtonen en die hadden er blijkbaar echt wel problemen mee. En daar denk ik dat het bedrijf een kans heeft gemist, in mijn ogen moet je daar zeggen: "chef is chef". Doet er niet toe wie of wat. En daar heeft men eigenlijk voor gekozen om die ganse groep mensen die vanuit Noord-Frankrijk kwamen om die in 1 afdeling te zetten met een mannelijke chef. Persoonlijk vind ik dat een verkeerde keuze. De problemen waren wel weg maar ik vind dat eigenlijk geen beleid, het is eigenlijk brandjes blussen. Hoe hebben ze dat besloten? Er was een probleem en op een

bepaald moment is het werk neergelegd geweest niet door de werknemers, maar een aantal chefs die het niet meer aanvaardden dat hun opdrachten niet gevolgd werden. Daar zijn 2 dingen uitgekomen, één die ik minder goed vind en dat is dat men er een aantal mensen verplaatst heeft zodanig dat het probleem van de baan was. Het tweede, dat wel goed is dat er is uitgekomen, is dat voor het eerst een diversiteitsgroep opgericht geweest is om over een aantal dingen te gaan nadenken, om te gaan kijken van "hoe kunnen we hier een aantal dingen aanpakken?". En men heeft dan ook het verstand gehad, gelukkig maar, om daar toch op zijn minst allochtonen in te stoppen die er iets van kennen en de gevoeligheden kennen."

"In eerste instantie is dat op de syndicale agenda gekomen omdat bepaalde mensen zegden van: "dit is genoeg". Dat is eerst op het syndicaal overleg geweest maar we hebben daar al een beetje liggen praten vanuit de diversiteitswerking [van de vakbond] om te kijken wat ze daar konden doen in dat bedrijf. Vanuit de vakbond is er een voorstel gekomen om een werkgroep op te richten die niet louter uit mensen van de vakbond bestond, dus niet louter uit afgevaardigden, maar echt een werkgroep die rond het thema diversiteit zou gaan nadenken en voorstellen zou kunnen doen aan het bedrijf. Onze afgevaardigden hebben toen echt wel gepleit om één van de jongeren, wat meer actieve allochtonen, te betrekken bij die werkgroep om dus effectief te zorgen dat het niet weer boven het hoofd van de groep waar het over gaat zou gebeuren. Daar zitten verantwoordelijken van het bedrijf in, daar zitten een aantal militanten van de vakbond in, daar zitten ook mensen in die met de vakbond niets te maken hebben maar die omwille van hun expertise daarbij betrokken zijn. Nu dat werkt een keer goed, een keer niet goed, het hangt er een beetje vanaf. Maar ik vind het belangrijk dat ze het benoemen en dat ze het belangrijk vinden om zo iets op te richten." (V5 ABVV)

Zonder dat een dergelijk voorval van verwerping van de hiërarchie van een vrouw noodzakelijk aanleiding geeft tot het opzetten van een diversiteitswerkgroep kan het wel aanleiding geven voor een verscherpte aandacht omtrent deze mogelijke situaties waar men voorheen geen aandacht aan besteedde, bij bijvoorbeeld aanwervingsgesprekken.

"Dat [het feit dat 2 mannen het moeilijk hadden met het gezag van een vrouwelijke chef] heeft er toe geleid dat de selectiedienst er bij de sollicitatiegesprekken al gaat over praten. Als je hier komt solliciteren, gaan we al een bepaald aantal onderwerpen aansnijden binnen de selectiedienst. Zoals: "Hoe sta je tegenover vrouwelijke chefs?" of "Als je bij ons komt werken, kan dat perfect zijn dat je een vrouw krijgt als chef.", want bij ons heb je vrouwelijke chefs. Inderdaad om problemen te vermijden." (I 13)

4.5.3. Nabijheid van mannen en vrouwen op het werk: geen vraag naar gescheiden werkruimten.

De vraag naar gescheiden werkruimten voor mannen en vrouwen was zo goed als afwezig in dit onderzoek. We repertoriëerden amper drie situaties op een totaal van meer dan 400. Zoals al eerder vermeld in de beschrijving van de gevolgde onderzoeksmethode, moet er op gewezen worden dat dit onderzoek niet als representatief kan beschouwd

worden voor het aantal vragen om aanpassingen omwille van culturele of religieuze diversiteit die zich voordoen op de werkvloer. Het is hoogst waarschijnlijk dat die personen die omwille van de zo door hen gepercipieerde religieuze voorschriften niet de werkvloer wensen te delen met personen van het andere geslacht ook diegene zijn die ervoor kiezen niet te werken, ervan uitgaande dat deze vraag niet in aanmerking zal genomen worden, of enkel te werken in die werkomgevingen waar enkel personen van hetzelfde geslacht werken. De drie vragen om gescheiden (werk)ruimten zijn mogelijk wel kenmerkend voor andere vragen die zich voordoen op het terrein.

Een eerste situatie betreft de vraag van een moslima die solliciteerde voor een baan als bediende bij een publieke dienst (OCMW). Zij vroeg om als zij aangeworven zou worden, geen bureau te delen met mannen. De toekomstige werkgever heeft deze vraag bekeken met de dienst diversiteitsmanagement en het meldpunt discriminatie van de stad en uiteindelijk geoordeeld dat ze niet op deze vraag kunnen ingaan, voornamelijk omdat het indruist tegen de gelijkheid van man en vrouw. Hoewel de betrokken verantwoordelijken ook de mening deelden dat men niet op deze vraag om gescheiden ruimten kon ingaan was men niet onverdeeld gelukkig met deze beslissing. Deze lokale overheidsdienst had namelijk een bewust beleid om de instroom van personen van buitenlandse herkomst te verhogen en zo zijn personeel te diversifiëren. Door niet in te gaan op het verzoek om een gescheiden werkruimte had men een anders geschikte kandidate mislopen. (VFG2e KH)

Een tweede situatie betreft de vraag van een vrouwelijke bestuurder in een publiek transportbedrijf om in een ontspanningslokaal te voorzien enkel voor vrouwen. Ook op deze vraag is niet ingegaan omwille van principes van neutraliteit van de publieke dienst, het belang dat men hecht aan de gemengdheid van mannen en vrouwen, de angst voor een sneeuwbal effect aan gelijkaardige vragen en de organisatorische moeilijkheden die dit met zich zou meebrengen. (F42)

Een derde situatie betreft de vraag van de sorteerstes van een lokale site van een privaat afvalverwerkend bedrijf om een gescheiden personeelsfeest te houden. In dat bedrijf zijn mannen en vrouwen ook op de werkvloer zo goed als gescheiden: de mannen halen het vuil op, de vrouwen, voornamelijk van buitenlandse herkomst, sorteren het. Op deze vraag werd wel ingegaan, zonder daar een ideologische argumentatie aan te verbinden, zeggende dat *“we dat dit jaar eens zo gingen proberen om te kijken hoe het loopt”*. Niets is zeker echter dat het personeelsfeest ook volgend jaar gescheiden wordt georganiseerd. Uit de evaluatie achteraf bleek dat de vrouwelijke sorteerstes dit gescheiden personeelsfeest als zeer positief evalueerden, de mannelijke ophalers minder. (V12c)

4.6. Aanpassing van beroepstaken omwille van geloofsredenen

Ilke Adam (Institute for European Studies, Vrije Universiteit Brussel)

Een relatief klein aantal situaties betreft de vraag om een aanpassing van de beroepstaken omwille van geloofsredenen. Deze situaties zijn geen nieuw fenomeen en niet enkel gelinkt aan minderheidsreligies. De meest vertrouwde situaties zijn diegene waar christelijk, medisch personeel weigert euthanasie of abortus uit te voeren. Ook in deze studie werd ons een dergelijk geval gerelateerd. In casu werd door collega's op de wens van de betrokkene ingegaan door voor hem/haar in te springen en onderling van taken te wisselen. Men denkt ook aan burgers die uit gewetensbezwaren geen dienstplicht uitvoeren, hoewel dit niet als een beroepstaak kan beschouwd worden maar er nauw mee verwant is.

De situaties die ons in deze studie gerelateerd werden waar werknemers vragen een taak niet uit te voeren omwille van geloofsredenen kunnen opgedeeld worden in twee categorieën. De eerste categorie betreft die situaties waar men een bepaalde taak niet wil uitoefenen ten aanzien van een persoon van het andere geslacht. De tweede categorie betreft situaties waar men een taak niet wil uitoefenen in het algemeen omdat men meent dat deze taak ingaat tegen godsdienstvoorschriften of levensbeschouwing. Dit kan zijn omdat men niet in contact wil komen met de volgens geloofsvoorschriften beschouwde "onreine materie" (alcohol, varkensvlees, ...) of omdat men de taak als immoreel beschouwd (wapens maken, abortus of euthanasie uitvoeren) of omdat men verwacht wordt een theorie te onderwijzen waar men niet achter staat (evolutietheorie, ...).

Een minderheid van de gerelateerde situaties betreft de weigering van voornamelijk medisch of verzorgend personeel om verzorging te bieden aan personen van het andere geslacht. Een meerderheid van de situaties betreft de weigering om beroepstaken uit te voeren die contact vereisen met alcohol (niet serveren, vervoeren, aanraken) of varkensvlees (niet bakken, te eten geven, aanraken).

4.6.1. Voorstelling van vragen en antwoorden: aanvaarding of niet

Wat betreft de al of niet aanvaarding van de weigering een beroepstaak uit te voeren kan een duidelijk onderscheid gemaakt worden tussen de twee hierboven vermelde categorieën. Er lijkt bij de ondervraagde personeelsverantwoordelijken en vakbondsafgevaardigden een consensus te bestaan over het feit dat men ingaat tegen de gelijkheid van man en vrouw, en dus discriminatorisch handelt als men enkel een dienst levert ten aanzien van personen van hetzelfde geslacht. Er is minder eensgezindheid over het antwoord op de vraag of men al dan niet moet ingaan op de vraag om geen taken uit te voeren als die contact vereisen met varkensvlees of alcohol. Het antwoord hierop lijkt sterk bepaald te zijn door de "redelijkheid" van de aanpassing die dit vereist vanwege de werkgever in de aanpassing van de werkplanning. De argumenten die worden aangehaald om deze "redelijkheid" te beoordelen stemmen sterk overeen met die criteria die ook in de Amerikaanse of Canadese rechtspraak worden aangehaald, namelijk geval per geval neemt men factoren in aanmerking zoals de invloed op de efficiëntie van de

onderneming, de belasting van collega's en de financiële last voor de werkgever (Brunelle, 2001: 248-251; EEOC, 2008: 30-35).

Het verschil in de aanvaarding van de vraag van een werknemer om een bepaalde taak niet uit te oefenen enkel ten aanzien van personen van een ander geslacht of in het algemeen wordt verwoord in deze uittreksels uit de focus groups discussies.

“Ik denk dat dit voorbeeld van dat (niet) wassen (van personen van het andere geslacht) dat dat heel duidelijk is dat men daar niet aan tegemoet kan komen. Organisatorisch, inderdaad, maar ook principieel denk ik dat dat te ver gaat. Het voorbeeld van de stad X (waar een kinderverzorgster geen varkensvlees wenste te geven aan de kinderen) vind ik een heel ander voorbeeld. Ik denk dat je in sommige gevallen daar wel aan tegemoet kan komen, dat je schuift met bepaalde taken omwille van religieuze of andere motieven. Maar dit voorbeeld (van het niet wassen van personen van het andere geslacht) ja, als je in de zorg gaat, vind ik dat een beetje raar dat je zegt van ‘ik wil die verzorgen en die niet’. Ik stel het misschien een beetje scherp, maar het druist toch in tegen het recht dat iedereen heeft om zorg te krijgen en dan kan het niet dat jij op basis van je geslacht, vind ik, geweigerd wordt.” (VFG2)

“Die (persoon die geen varkensvlees wil serveren) gaat ook niet zeggen tegen de mensen ‘ik wil dat niet doen voor u’ of zo. Het gaat echt over dat varkensvlees en het gaat niet over de persoon. Ik vind dat precies ook wat anders.” (VFG2)

4.6.2. Argumentatie

De consensus dat ingaan op vragen om geen dienst te leveren aan personen van het andere geslacht niet kan aanvaard worden, wordt voornamelijk geargumenteed vanuit de idee dat dit indruist tegen het recht op gelijkheid der seksen. Ook deze argumentatie stemt overeen met de Amerikaanse rechtspraak waar redelijke aanpassingen geen excuus mogen zijn voor discriminatie op basis van geslacht. Daarenboven wordt het ingaan op de vraag van bijvoorbeeld een verzorgster of verpleegster om geen mannen te wassen organisatorisch zo goed als onhaalbaar beschouwd. Het voorval waarbij een assistent-anesthesist weigerde om mannelijke patiënten in slaap te doen wordt daarenboven beschouwd als een inbreuk op de eed van Hypocrates. Het ziekenhuis oppert bovendien dat het, net als de arts, zou aansprakelijk gesteld kunnen worden voor het niet verlenen van bijstand aan een patiënt (VFG2i).

De vraag om omwille van geloof geen beroepstaken uit te voeren die contact met alcohol of varkensvlees vereisen, werd enkel geweigerd door publieke werkgevers. In een eerste geval weigerde een chauffeur, die tewerkgesteld werd door een OCMW, om maaltijden te bedelen aan ouderen, om die pakketten af te leveren die een alcoholische drank bevatten. Het OCMW zag deze weigering als een bedreiging van de dienstverlening aangezien de chauffeurs slechts met drie waren. Het OCMW motiveerde de weigering om dit toe te staan aan de betrokken werknemer vanuit het neutraliteitsprincipe van publieke diensten, dat naar aanleiding van dit voorval werd verankerd in het arbeidsreglement. Een bijkomend argument om niet in te gaan op deze vraag was de angst voor nog meer gelijkaardige vragen, wat we het sneeuwbaaleffect kunnen noemen.

« de situatie betreft een chauffeur die in een artikel 60-statuuat is tewerkgesteld, die moslim was en maaltijden aan huis moest bedelen. Hij weigerde maaltijden aan huis te bedelen waarin alcohol zat, sommige mensen krijgen namelijk een flesje wijn. En dus weigerde hij dit te vervoeren. Aangezien ze slechts met drie zijn was er dus plots een probleem om onze opdracht uit te voeren. Hij was duidelijk "ik weiger om alcohol te vervoeren". Dus hebben we een poging gedaan om de persoon te ontmoeten voor een verzoening en te begrijpen wat er gaande was. Het enige argument dat we dus hadden was hem erop te wijzen dat de openbare dienst neutraal is. Maar aangezien we geen enkele wettelijke basis hadden is het op niets uitgedraaid. Hij wou absoluut niet. Bovendien sprak hij heel slecht Frans waardoor het overleg moeilijk verliep. We hebben geluk gehad dat hij ziek is geworden en dat zijn tijdelijke overeenkomst uiteindelijk was afgelopen. » (F21)

Een tweede situatie die geweigerd werd, eveneens door een publieke werkgever, betrof de vraag van een werknemster van een OCMW. Zij werd aangenomen in een rusthuis om 'verschillende taken' uit te voeren, maar vroeg om geen alcohol te moeten serveren in de cafetaria. De werkgever wilde niet op deze vraag ingaan en argumenteerde dit vanuit het feit dat ze aangeworven was voor 'verschillende taken'. De vrouw werd ontslagen. (F 30)

Op andere plaatsen werd wel ingegaan op de vraag om bijvoorbeeld geen varkensvlees te serveren of klaar te maken. Zonder de legitimiteit van het verzoek in vraag te stellen bekeken de werkgevers deze kwestie voornamelijk vanuit een organisatorisch perspectief. Als het organisatorisch mogelijk blijkt, mits aanpassing van uurroosters of wisselen van uren of taken met collega's ,wordt erop ingegaan.

"Wij hebben ooit een kinderverzorgster gehad in de (publieke) kribbe met een hoofddoek, die weigerde om varkensvlees te serveren aan de kinderen wanneer er varkensvlees geserveerd werd. Nu, we hebben er eigenlijk geen punt van gemaakt. De dagen dat er varkensvlees, mocht zij andere taken doen terwijl haar collega's vlees geven. Dat is iets kleins hé. Het is niet alle dagen varkensvlees. Het was niet dat ze die taak niet meer kon uitvoeren hé. Vier op de vijf dagen kon ze wel helpen met het eten geven aan kinderen. Het gaf praktisch geen probleem en de collega's zagen er ook geen probleem in en wij hebben er ook geen probleem rond gemaakt. Er zijn taken genoeg; ze kon wel de slabbekes aandoen, de kindjes in de stoeltjes klaarzetten om hun eten te geven. Het is echt een heel klein deel-aspectje dat ze niet kon doen en dat is ook enkel als er varkensvlees is, dus dat is zo miniem..." (VFG2h)

In een bedrijf waar men voornamelijk met gevogelte werkt, wordt tijdens de eindejaarperiode ook varkensvlees verwerkt om kalkoenen te vullen. Om in te gaan op de vraag van een groep werknemers om niet in contact te komen met varkensvlees, worden de uurroosters en de teams gewisseld. Dit wordt lang op voorhand gepland door de bedrijfsleiding. Het ingaan op deze vraag, hoewel men zich vragen stelt over de legitimiteit ervan, moet gekaderd worden in de moeilijkheid die het bedrijf de laatste jaren heeft ondervonden om werkrachten te rekruteren. De vakbond adviseert echter om hier niet op in te gaan omdat de "werknemers verplicht zijn werk uit te voeren wat de

werknemer opdraagt". Het bedrijf heeft dit advies niet opgevolgd. Hoewel het bedrijf op de vraag ingaat, vindt de personeelsverantwoordelijke de ene vraag al legitiemer dan de andere (V1e). Het interpreteren door de werkgever van een aangehaald religieus voorschrift lijkt echter niet aanvaard in de bestaande Noord-Amerikaanse rechtspraak rond redelijke aanpassingen (Bribosia et al.,2009).

"Het moeilijke hierin is dat ze in hun opstelling fundamenteel zijn: dat als ze gewoon een pallet (met varkensvlees producten) verzetten, dat dat al teveel is. U kan u voorstellen dat echt werken met varkensvlees, varkensvlees aanraken en zo, dat kan ik verstaan, maar in een fabrieksomgeving waar dat je permanent goederen moet verzetten, opstapelen, verpakken, en zo... ja, dat is niet handig om dan eventjes voor bepaalde producten uitzonderingen te gaan maken... De reorganisatie gaat wel vlot, het meest storende is die opstelling zelf van de mensen "dat doen we niet" en er zo een punt van maken; in de fabrieksomgeving waar je altijd eigenlijk moet geven en nemen en mekaar moet kunnen – ja, moet kunnen geven en nemen – is dat eigenlijk wel storend, dat er zijn van "en we doen dat niet en dat gaat niet" – wel, dat wringt een beetje." (V1e)

4.6.3. Oplossingsprocedure en betrokken actoren

Ook uit deze voorbeelden, waar een werknemer een bepaalde taak in het kader van zijn/haar arbeidsovereenkomst niet wil uitoefenen omwille van geloofsredenen, blijkt dat dergelijke situaties waarschijnlijk vaak onder collega's worden geregeld. Enkele personeelsverantwoordelijken melden dat ze op de hoogte zijn dat dergelijke situaties onder collega's geregeld worden. Deze zeer informele omgang met diversiteit onder collega's verklaart een deel van de non-respons op dit onderzoek waar enkel personeelsverantwoordelijken en vakbondsvertegenwoordigers werden gecontacteerd. Immers worden personeelsverantwoordelijken soms pas na de feiten op de hoogte gebracht van situaties waar ze graag hadden willen ingrijpen. Het volgende voorbeeld getuigt hiervan. Het betreft een opvoedster/begeleidster in een publieke school. Ze had met collega's geregeld om niet op schooluitstap mee te gaan aangezien ze haar sluier dan niet zou mogen dragen. Binnen de schoolmuren mag dat ook niet. Wanneer zij bij de volgende uitstap weigert om mee te gaan, wil de directrice haar een verklaring laten tekenen waarmee ze dan naar de gemeente of de vakbond kan stappen voor advies.

« Er heeft zich echter een ander geval voorgedaan en daar moet ik nog zien wat er gaat gebeuren. Iemand heeft namelijk geweigerd mee te gaan op begeleiding (met leerlingen op een schooluitstap). Het was tijdens haar uren. Mij had ze niets verteld. Ze heeft haar collega's enkel gevraagd iemand anders te vinden om mee te gaan, dat was het. Ze is komen werken, ze heeft op dat moment iets anders gedaan maar ze is niet mee geweest. Na gesprekken links en rechts heb ik uiteindelijk begrepen dat de reden niet de juiste was en dat het eenvoudigweg was omdat ik inderdaad had gezegd, buiten de school 'geen hoofddoek'. Bij uitstapjes trekken de leraars hun plan om te vragen wie hen gaat begeleiden, en daarna moeten ze een bon afgeven met daarop de personen die hen begeleiden. Heel dikwijls hebben ze onder mekaar afgesproken nog voor ik het papier ontvang, en nog voor we erover spreken. Ze zeggen me dan « die dag ga ik op uitstap, ik doe dit en dat, mag ik, ik ga met die en

die persoon ». Meestal zijn ze het vooraf al aan de persoon gaan vragen. In dit geval heb ik er achteraf nog aan gedacht en me afgevraagd « en wat ga je precies doen? ». Nu voor het volgende geval heb ik de leraars gevraagd dat wanneer ze in de toekomst nog een uitstap deden, ze die persoon zouden vragen mee te gaan. Mocht ze opnieuw weigeren, dan zou ik me ermee bemoeien. Ik zal dan de persoon gaan opzoeken en eisen dat ze tijdens de uren zou meegaan. Voor mij maakt dat immers deel uit van een moreel contract, we hebben het er voordien al over gehad. Ik wil daarmee zeggen dat het niet is alsof ik nu plots met een reglement ben afgekomen. We hebben vroeger al gepraat over die waarden (van een neutrale school) en ik heb toen het volgende gezegd over schooluitstappen: « je gaat mee, er zijn dingen te doen, binnen het uurrooster en vanaf het moment dat je de school vertegenwoordigt is het zo! » Ik weet niet of dat al dan niet respectvol is maar die personen hebben zich ergens toe verbonden. Ik denk dat mocht ze het me vragen en me de specifieke reden opgeven van haar weigering, ik haar een schriftelijke nota zou voorleggen en ik zou vragen die te ondertekenen. Daarna zou ik haar doorverwijzen naar de gemeente of eventueel de vakbond die het recht hebben om te weigeren vooraleer ik een flater bega en me in een extreme situatie bevind. » (F25)

In andere gevallen stapt de betrokkene zelf met zijn/haar vraag naar de personeelsdienst of roept de personeelsverantwoordelijke de betrokkene bij zich. Dit gebeurt voornamelijk als de personeelsverantwoordelijke de weigering om een taak uit te voeren omwille van geloofsredenen niet goedkeurt.

Ook deze gevallen met betrekking tot de vraag om een taak niet uit te voeren omwille van geloofsredenen kan aanleiding geven tot een reflectieproces waarvan het resultaat eventueel wordt geïnstitutionaliseerd door het inschrijven van regels of principes in een arbeidsreglement. In het OCMW waar een chauffeur geen maaltijden met alcohol wilde leveren, heeft dit voorval aanleiding gegeven tot een reflectie over het arbeidsreglement waarin, sindsdien, het neutraliteitsprincipe werd verankerd.

« Ook al was het probleem snel opgelost omdat de persoon ziek is geworden, toch was het de gelegenheid om erover na te denken en het arbeidsreglement op dat punt aan te passen, namelijk de artikels die het neutraliteitsprincipe van de overheidsdienst betreffen en dus al wat godsdienst betreft buiten de werksfeer houden. Het staat er duidelijk in vermeld. En we hebben dit meteen gekoppeld aan een zogenaamde ethische code. Welke beroepsethiek moet een OCMW medewerker naleven. In plaats van dat van bovenaf op te leggen, hebben we werkgroepen opgericht met medewerkers en hebben we hun de vraag voorgelegd « Wat is volgens u het beroepsgeheim? Wat verstaat u onder een goed gedrag t.o.v. de gebruikers? Dat soort zaken dus. Daarin hebben we dan ook de neutraliteit van de overheidsdienst opgenomen. » (F21)

In het gevogelteverwerkend bedrijf waar moslim arbeiders tijdens de eindejaarsperiode niet met varkensvlees wensden te werken, heeft men een externe vakbondsafgevaardigde geconsulteerd omtrent deze situatie. Elk jaar opnieuw wordt dit ook op de ondernemingsraad besproken (V1e). Dit voorbeeld, net als enkele andere, maakt ook

duidelijk dat dergelijke gevoelige situaties moeilijk kunnen besproken of overlegd worden als men geen gemeenschappelijke taal spreekt.

“A: Langs de andere kant weten we ook niet hoe fundamenteel dat zij zijn, maar ja, als je de taal dan niet kent, voel je dat ook niet zo aan.

Q: is er een bemiddelaar die als tolk dient bij zulke situaties?

A: ja dat hebben we gehad met de afgevaardigden op de ondernemingsraad wanneer we het hadden over uurschema's - dat we met een tolk gewerkt hebben, maar dat is ook niet de gemakkelijkste oplossing. ...” (V1)

Ook uit het voorbeeld van de chauffeur van een OCMW die geen maaltijden met alcohol wil bedelen, blijkt taal een hindernis in het gesprek hieromtrent. (F21)

« Het enige argument dat we dus hadden was hem erop te wijzen dat de openbare dienst neutraal is. Maar aangezien we geen enkele wettelijke basis hadden is het op niets uitgedraaid. Hij wou absoluut niet. Bovendien sprak hij heel slecht Frans waardoor het overleg moeilijk verliep. Hij zei « ik wil niet, punt aan de lijn. Ik wil niet. » Dat waren de woorden die hij gebruikte. » (F21)

4.7. Aanpassing van de werkuren

Morgane Giladi (ULB), Andrea Rea (ULB), Ilke Adam (VUB)

De vraag om aanpassing van de werkuren omwille van religie betreft voornamelijk een vraag om aanpassing van werkuren tijdens de vastenperiode voor moslims (ramadan). Een tweede type vragen om aanpassing van werkuren omwille van religie heeft betrekking op het bezoek aan een eredienst of een religieuze hoogdag die niet bij alle religies op een zondag valt. De analyse van beide situaties wordt hieronder uitgeschreven.

4.7.1 Aanpassing van de werkuren tijdens de vastenperiode

Voorstelling van vragen en antwoorden

Binnen alle arbeidssectoren uit deze studie werden 32 vragen om aanpassing van het uurrooster tijdens de vastenperiode genoteerd, goed voor iets minder dan 8% van alle geïdentificeerde aanvragen. Ondanks een iets hoger aantal vragen in de sector van de « voedingsindustrie » en een relatief gering aantal in de sectoren « lokale overheden » en « onderwijs », lijken de vragen over de aanpassing van de uurroosters tijdens de vastenperiode nogal homogeen verspreid over de verschillende onderzochte sectoren (3 in de sector diversiteit, 3 in de banken- en verzekeringssector, 3 in de schoonmaaksector, 4 in de parastatale sector en in de gezondheidssector en 6 vragen in de sector van de grootdistributie). Uit onze gegevens blijkt ook dat dit soort vraag vooral afkomstig is uit bedrijven met een grote culturele diversiteit op de werkvloer (24 vragen werden in bedrijven ingediend met een grote diversiteit tegenover 5 waar dit niet het geval is)²; toch lijkt het aantal moslimwerknemers niet bepalend voor het aantal vragen om aanpassing van het uurrooster. Zo is er in 12 van de 32 bedrijven waar de vraag is geformuleerd, een meerderheid van moslims op de werkvloer, tegenover 10 bedrijven waar dit niet het geval is⁴⁸.

Uit onze gegevens blijkt verder dat in de verschillende gewesten, voor alle onderzochte sectoren, de situaties van aanpassingen van de uurroosters sterk gelijklopend zijn. De vragen komen stuk voor stuk van moslimwerknemers tijdens de Ramadan en zijn vooral afkomstig van werknemers die voltijds werken en in een ploegsysteem (14-22 uur/ 11-19 uur). Bovendien zijn het vooral werknemers die laaggeschoolde arbeid verrichten (18 vragen komen van laaggeschoolden tegenover 2 die geschoolde arbeid verrichten)⁴⁹ die dat soort vragen stellen. Deze tegenstelling tussen geschoold en ongeschoold heeft vooral te maken met de verschillende controle van beide types arbeid. De uurroosters van laaggeschoolde werknemers worden veel meer gecontroleerd, via prikklokken bijvoorbeeld. Zo hebben de situaties van aanpassingen van uurroosters tijdens de vastenperiode in deze studie vooral betrekking op magazijniers, schoonmaaksters of

⁴⁸10 respondenten hebben ons geen informatie bezorgd over over het aantal moslimwerknemers in de onderneming.

⁴⁹10 respondenten hebben ons geen informatie bezorgd over de scholingsgraad van werknemers die een vraag om aanpassing van de uurroosters hebben ingediend.

arbeiders en op werknemers in de voedingsindustrie. Er tekent zich bovendien een onderscheid af tussen twee types verzoeken. Enerzijds vragen werknemers om de werkdag vroeger te beginnen om vóór zonsondergang te kunnen stoppen. Anderzijds vragen ze om later te beginnen zodat ze 's avonds iets langer van de festiviteiten kunnen genieten. De meeste werknemers vragen vroeger te beginnen om vroeger te kunnen naar huis gaan. Het eerste type verzoek kan worden geïllustreerd aan de hand van bedrijf F4K. In een dienst van dit bedrijf heeft een aantal medewerkers die tot 21 uur werken en die vasten, het diensthoofd de toelating gevraagd iets vroeger te mogen stoppen om vrij te zijn voor het verbreken van de vasten. Over het algemeen aanvaardt het diensthoofd dat soort vragen, niet alleen omdat ze heel weinig voorkomen maar ook omdat werknemers nooit vragen om meer dan 5 à 10 minuten op voorhand te mogen vertrekken.

[Personeelsverantwoordelijke F4K] « Soms vragen ze om 's avonds zo'n 5 minuten vroeger te vertrekken omdat ze de vasten moeten verbreken, maar dat is nooit meer dan 5 minuten. Omdat ze de vasten om 8.55 of 9 uur verbreken, dat is het, dit jaar verbreken ze de vasten om 9 uur, wel, dan mogen ze. »

Een illustratie van het tweede type verzoek is een geval in een ziekenhuis in Brussel (F34B). Tijdens de Ramadan vragen verpleegsters in dit ziekenhuis geen ochtenddienst te moeten doen, omdat ze de avond voordien laat zijn opgebleven. Dat soort vragen wordt binnen een dienst behandeld en aanvaarding is afhankelijk van het diensthoofd en van de bezetting van z'n dienst.

[Afgevaardigde van het ziekenhuis F34a] « Tijdens de Ramadan vragen sommige verpleegsters later te mogen beginnen omdat ze de avond ervoor tot laat in de nacht zijn opgebleven. »

Geen enkel bedrijf heeft over de aanpak van die vragen specifieke bepalingen in het reglement opgenomen. Toch stemmen werkgevers meestal in met dit soort vragen. Op de 32 vragen, zijn er slechts 4 die door een bedrijf zijn geweigerd (V15a ; F10a ; V16c ; I8f). Dit was het geval bij het schoonmaakbedrijf F10a of bij bedrijf V15a, die geen enkele aanpassing van het uurrooster aanvaardden om de gelijkheid tussen alle werknemers en de continuïteit van de dienst te verzekeren. De directie in F10a en de personeelsdienst van bedrijf V15a krijgen jaarlijks met dat soort vragen te maken. Om voormelde redenen worden die evenwel systematisch geweigerd.

[Personeelsverantwoordelijke bedrijf V15a] "Ja. Ja. Dit soort vragen bestaan bij ons. Maar we gaan daar niet op in. Het is bijvoorbeeld Ramadan. Mensen die de Ramadan doen vragen geen pauze te nemen en vroeger naar huis te gaan maar we kunnen dat niet aanvaarden. Wij hebben al een vlottende uurrooster."

Zo heeft een vakbondsorganisatie ons laten weten vragen om aanpassing van het uurrooster die tijdens de vastenperiode door een aangesloten werknemer zijn ingediend niet te willen verdedigen. Volgens een vakbondsafgevaardigde uit de sector van de gezondheidszorg (F7B) krijgt de vakbond binnen medische instellingen vaak vragen om

tijdens de Ramadan de middagpauze te schrappen om zo vroeger te kunnen stoppen. De organisatie weigert dat soort vragen te verdedigen omdat ze volgens haar ingaan tegen de wet van 04/12/1998 tot regeling van rusttijden die een werknemer kan nemen. Overeenkomstig deze wet mogen werknemers die 18 of ouder zijn, nooit langer dan 6 uur na mekaar zonder onderbreking werken. Na 6 uur werktijd moet de werknemer minstens 30 minuten pauze nemen. Conform deze wet moet elke werknemer deze pauze dus nemen. Daarom wenst deze organisatie niet in te gaan op het verzoek om de middagpauze te schrappen om vroeger naar huis te kunnen gaan.

[Vakbondsafgevaardigde uit de sector gezondheidszorg]

A: « Ja, ja uiteraard! Mensen die de middagpauze tijdens de Ramadan bijvoorbeeld willen overslaan. Geen sprake van! [...] De uurroosters zijn voor eenieder dezelfde, er is een pauze voorzien. Bovendien is dat gewoon de toepassing van de arbeidswet. En voor ons gaat het om veel meer dan enkel een principestandpunt. Uitzonderingen toestaan op de sociale wetgeving voor eender welke reden zou in tegenspraak zijn met al onze waarden en met de strijd die we hebben gevoerd. [...] Voor ons is de wetgeving duidelijk: een kwartiertje pauze per drie uur werkprestatie, of een half uur na zes uur. Dat is zo voor iedereen, veel meer valt daar niet over te zeggen. »

Voor vragen die zijn ingewilligd blijkt uit onze gegevens dat er verschillende types oplossingen bestaan. Een eerste is het wijzigen van de uurroosters van de werknemers die deelnemen aan de Ramadan zodat ze vrij zijn voor het verbreken van de vasten. De werkdag van de betrokken werknemer wordt met enkele uren verschoven. Wanneer in het schoonmaakbedrijf F14a en het bedrijf uit de voedingsindustrie V13f werknemers die aan de vasten deelnemen vragen om aanpassing van het uurrooster, krijgen ze de toelating om vroeger te beginnen zodat ze hun dagtaak vóór zonsondergang kunnen beëindigen. Om organisatorische redenen is die oplossing niet altijd mogelijk maar de directies van beide bedrijven proberen er wel alles aan te doen om een oplossing voor die vragen te vinden.

[Afgevaardigd werknemer van het bedrijf F14a] « Ik weet dat voor de arbeiders vooral tijdens de Ramadan, en dat soort zaken, de uurroosters soms worden aangepast, dat ze vroeger beginnen, of weet ik veel, nu, alles hangt ervan af wanneer de vasten afgelopen is. »

[Directeur human resources van het bedrijf V13f]

“R: Neen, we hebben ook wel weer één iemand die op dat moment zegt van kijk als ik zo en zo dan kan werken dan heb ik het makkelijker want ik ga pas deze avond eten. En we kunnen daar dan in schuiven ja, maar de vraag is miniem. Maar dat is wel mogelijk.

Q: Wat bedoelt u met schuiven?

R: We verschuiven hun uren dan. Bijvoorbeeld dat de uren, dat de uren beter uitkomen dan, dat weet ik nu niet, bijvoorbeeld dat die in de voormiddag om tien uur begint in plaats van om twee uur in de namiddag ofzo.”

In de industriële bakkerij F24b, waar 's nachts wordt gewerkt, vragen moslimwerknemers van de avondploeg regelmatig om aanpassing van de uurroosters. Het diensthoofd stemt

er in de mate van het mogelijke mee in dat werknemers hun uurroosters met een uur of 2 verschuiven om de vasten te kunnen verbreken, nog voor ze beginnen te werken. In een schoonmaakbedrijf (F24b) en een bedrijf uit de voedingsindustrie (V13f) daarentegen bestaat oplossing F24b erin de uurroosters te verlaten en niet te vervroegen. De bedoeling is evenwel dezelfde: de werknemer de gelegenheid bieden niet te moeten werken op het ogenblik van het verbreken van de vasten.

[Gerant van het bedrijf F24b] « In plaats van om half zeven te beginnen, proberen we ze om half negen of negen uur te laten beginnen, nadat ze hebben gegeten en dan werken ze gewoon wat langer ».

Een tweede oplossing is een herschikking van de werkposten zodat werknemers die dit wensen hun dagtaak kunnen beëindigen vóór het verbreken van de vasten. Zo heeft een werknemer in winkel F16b gevraagd om tijdens de Ramadan van post te mogen veranderen, of z'n pauze over te slaan om zo vroeger te kunnen stoppen. Deze werknemer werkte 's avonds tot 22 uur en het was voor hem heel moeilijk om tot dan niet te eten. Na overleg met de vakbondsafgevaardigde en de directie, heeft deze laatste de werknemer tijdens Ramadan in de ochtendploeg ingedeeld.

[vakbondsafgevaardigde warenhuis, F16b] « Hij (een werknemer) werkte 's avonds en het was tijdens de Ramadan. Bij ons betekent dat dat ze om 22 uur stoppen. Hij werd dus gek omdat hij de hele dag niet had gegeten, dat hij tot 22 uur moest werken en hij dus niet vóór 22.30 uur at. Dus heeft hij gevraagd om van post te mogen veranderen, of toch minstens z'n pauze te mogen wijzigen, en vroeger te beginnen werken. Ofwel de voormiddag, of z'n maaltijdpauze te wijzigen om te kunnen stoppen op het ogenblik dat de zon onderging en toch iets kleins te kunnen eten. [...] Daar ging het om een afgevaardigde, en dat hij het een beetje uitlokte, bwah, het heeft nogal wat voeten in de aarde gehad om uiteindelijk iemand te vinden die z'n post wel wou overnemen. [...] Ik herinner me echter niet dat dat slecht verlopen is. Ik denk dat ze hem op dat uurrooster hebben gezet en dat was het dan. »

Sommige bedrijven schrappen of verkorten de middagpauze van de werknemers zodat die wat tijd kunnen uitsparen en aan het einde van de dag vroeger kunnen vertrekken. Als illustratie van die laatste oplossing verwijzen we naar de gevallen in bank V27b of in bedrijf V4a. In de situatie van de bank V27b, hebben enkele kantoorbedienden gevraagd hun werkdag vóór het verbreken van de vasten te mogen beëindigen. Aangezien die personen nogal flexibel werk verrichten heeft de cel human resources ermee ingestemd hun middagpauze te verkorten om op het einde van de dag wat vroeger te kunnen vertrekken. In het bedrijf uit de voedingsindustrie V4a hebben de arbeiders een gelijkaardig verzoek ingediend als dat van de werknemers uit bank V27b. Ook daar had het bedrijf voorgesteld om de middagpauze in te korten om zo tijd te recupereren en 's avonds vroeger te kunnen vertrekken. Omdat de werkploegen in dit specifieke geval hun pauze samen moeten nemen moet het bedrijf alle personen die deelnemen aan de Ramadan in één ploeg onderbrengen om deze aanpassing mogelijk te kunnen maken.

[« diversiteitsmanager » van het bedrijf V27b] “We hebben wel een vorm van flexibiliteit voor iedereen dus daar kunnen de mensen inderdaad een kortere pauze nemen rond 12 uur, en vroeger naar huis gaan, dat mag!”

[Directeur human resources van het bedrijf V4a] “Zij hebben een systeem van pauzes waarin zij per groep in pauze gaan en dan proberen we ze zodanig in ploegen in te delen dat die mensen geen pauze hoeven te nemen maar dan wel een uur vroeger stoppen.”

In plaats van ze te schrappen kunnen de pauzes ook naar het einde van de dag worden verplaatst zodat werknemers die deelnemen aan de Ramadan een pauze kunnen inlassen om de vasten te verbreken. Deze aanpassing is een vierde oplossing. De werknemers stoppen niet vroeger maar kunnen op het moment van het verbreken van de vasten een even lange pauze nemen als de middagpauze. In bedrijf F60c hoeven werknemers die van 14 tot 22 uur werken en aan de Ramadan deelnemen hun eerste pauze niet te nemen, of mogen ze die gevoelig inkorten, om op het einde van de dag een pauze in te leggen om te eten. Na deze pauze keert de werknemer tot op het einde van de dienst naar z'n post terug. Deze praktijk lijkt vrij courant te zijn in verschillende ateliers van het bedrijf maar blijft informeel. De atelierchef beslist erover, in overleg met de ploeg.

[Directeur human resources van het bedrijf F60c] « De mensen uit de namiddagshift die om 14 uur begint, wel die slaan hun eerste pauze over, of ze korten die gevoelig in om na zonsondergang een langere pauze te kunnen nemen. Zij zitten immers in de shift van 14 – 22 uur. »

Ook in een bedrijf uit de voedingsindustrie (V25c) en een bedrijf uit de grootdistributie (I13c) worden pauzes verschoven. In tegenstelling tot wat is toegestaan in bedrijf F60c, mag in beide gevallen slechts de helft van de middagpauze worden doorgeschoven. Vijftien minuten moeten tijdens de middagpauze worden genomen om de organisatie niet volledig te verstoren.

Een laatste oplossing die enkel in een filiaal van het warenhuis F16D wordt gebruikt is het toekennen tijdens de Ramadan van een betaalde pauze op het einde van de dag, aan al het personeel dat in een verschoven uurregeling werkt. Aanvankelijk had een aantal moslims gevraagd een pauze te krijgen aan het begin van de avond om de vasten te kunnen verbreken. De directie heeft daar toen mee ingestemd en heeft een betaalde pauze toegekend aan werknemers die aan de Ramadan deelnamen. Deze beslissing heeft echter tot wrevel geleid bij de niet-moslimwerknemers die zich benadeeld voelden omdat ze geen recht hadden op de extra pauze, die bovendien ook betaald was. Na de talrijke klachten en om een einde te maken aan het debat heeft de winkeldirectie deze pauze dan maar uitgebreid naar het voltallige personeel.

[Vakbondsafgevaardigde uit de sector grootdistributie]
« A: Het was ook in een [winkel], tijdens de Ramadan. De directeur had al wie aan de vasten deelnam, aan het begin van de avond een door het bedrijf betaalde pauze toegekend. Op dat moment zijn de anderen van hun neus beginnen maken omdat zij die pauze niet kregen en daar zaten we dus met een probleem.

V: Het gaat dus om een extra pauze bovenop de gebruikelijke pauzes?

A: Ja, als ik me goed herinner was het dat. Bovenop de middagpauze, een pauze op het einde van de dag omdat het mensen zijn die laat werken. En die pauze was betaald. De anderen zijn dus van hun neus beginnen maken, niet alleen omdat ze die pauze niet hadden maar bovendien ook omdat ze geen betaalde pauze hadden. Ik denk dat hij het toen heeft opgelost door iedereen een pauze te geven, om er op die manier vanaf te zijn.»

Samengevat is het zo dat van de vragen om aanpassing van de uurroosters die zijn ingewilligd, er 5 types oplossingen zijn geïdentificeerd: 1) uurroosters van de werknemer vervroegen of verlaten om hem vroeger te laten vertrekken of hem later te laten beginnen, 2) pauzes schrappen om de werknemer vroeger te laten vertrekken, 3) pauzes verschuiven naar het einde van de dag op het ogenblik van het verbreken van de vasten, 4) de werkposten omwisselen om het uurrooster te wijzigen en 5) aan het einde van de dag een extra betaalde pauze toekennen aan het voltallige personeel.

Ondanks de uiteenlopende antwoorden op de vragen lijkt de respons op een vraag niet afhankelijk van factoren zoals de sector waarin de vraag wordt geformuleerd, het aantal personen van buitenlandse herkomst in het bedrijf of het soort werk dat wordt verricht. De reactie lijkt eerder af te hangen van factoren die inherent zijn aan de situatie zoals het aantal personen dat de vraag heeft gesteld, de periode waarin de Ramadan valt, of het uurrooster van de werknemer die de vraag heeft gesteld. Zo zei de gerante van een grote kledingzaak in Brussel (F61B) dat wanneer zij die vraag kreeg, ze de werknemers de toestemming gaf vroeger te vertrekken of hun middagpauze om 17 uur te nemen. Wanneer ze evenwel een groot aantal van dat soort vragen kreeg kon ze haar werknemers slechts beurtelings 5 minuten na zonsondergang toestaan zodat ze wat konden eten en ze even konden uitrusten.

[Gerante van kledingzaak X] « Nu is het al jaren dat ze heel laat eten, dus bijna na sluiting van de winkel. Zo'n 3 jaar geleden denk ik, moesten ze beginnen eten om 17 uur en zoals ik al zei, ik probeer me te organiseren. Ze zijn nu ook niet met al te veel. Moest ik op een dag met 8 personen zitten en ik er 13 beschikbaar heb, zou het niet lukken. Wat ik in die tijd, toen ik er veel had, deed was het volgende, ik zei van "luister, ga snel naar vanachter iets eten en drinken " maar elk op zijn beurt en snel. Maar nooit heb ik gezegd, "nee, je mag niet, je wacht tot sluitingstijd ". We proberen altijd een oplossing te vinden. Een ander voorstel was het volgende. Wanneer ze bijvoorbeeld van 12 tot 19.15 uur werkten hadden ze ¾ uur pauze. Ze vroegen me toen om hun pauze niet van 15 tot 15.45 uur te nemen meer eerder van 17 tot 17.45 uur. Af en toe was dat geen probleem omdat zoals ik al zei, de winkel sloot om 18.30 uur en we om 17 uur al begonnen met de afsluiting. Wanneer er één à twee per dag waren was dat haalbaar, maar toen ik er 5-6 had, was dat niet mogelijk. Ze namen toen wel hun pauze, ze aten dan niet maar ze rustten wat. Ik gaf hen dan 5 minuutjes de tijd om achterin de winkel snel iets te gaan eten. Ze mochten dan in de vestiaires iets gaan eten, of een gebed gaan doen ... »

Argumentatie

Voor de vragen om aanpassing van het uurrooster tijdens de vastenperiode zijn de ingeroepen argumenten meestal van pragmatische aard. Van de 25 opgetekende argumenten⁵⁰ zijn er 18 pragmatische argumenten tegen 7 principiële. Binnen die twee grote groepen argumenten onderscheiden we 4 types argumentaties: de eerste heeft te maken met de werking van het bedrijf, de tweede met het respect voor de werknemer en zijn overtuigingen, de derde verwijst naar het begrip van gelijkheid tussen werknemers en de vierde naar de mogelijkheid om rekening te houden met alle vragen om aanpassing van uurroosters. Geen enkele structurele factor zoals de sector waarin de vraag wordt geformuleerd, het gewest waar het bedrijf is gevestigd of het type actoren en onderhandelingen lijkt de gehanteerde argumentatie te bepalen. Die laatste is eerder beïnvloed door het antwoord. Zo blijkt uit onze gegevens dat de argumenten verschillen in functie van de al dan niet aanvaarding van de vraag, met uitzondering van het argument dat betrekking heeft op de goede werking van het bedrijf, dat nu eens wordt gebruikt als rechtvaardiging van een wijziging van het uurrooster, dan weer om de weigering ervan te rechtvaardigen.

De meeste vertegenwoordigers van de bevroegde bedrijven aanvaarden of verwerpen een vraag om aanpassing van het uurrooster in functie van de verwachte impact ervan op de werking van het bedrijf en op de geleverde dienst. Werkgevers die ermee instemmen om de uurroosters aan te passen zullen aanvoeren dat deze praktijk de organisatie van het werk en de productie van goederen en diensten geenszins bemoeilijkt, terwijl zij die deze praktijk verwerpen zullen wijzen op de negatieve invloed ervan. In transportbedrijf F40d bijvoorbeeld wisselen werknemers onderling hun uurroosters om zij die vasten de kans te geven vóór zonsondergang te stoppen. Diensthoofden en directie komen daar niet in tussen maar staan het wel toe, omdat de werking van het bedrijf en de dienstverlening volgens hen niet in het gedrang komen. In bedrijf F18b daarentegen geeft de zaakvoerder, die dat soort vragen krijgt, weliswaar de toestemming om uurroosters te verschuiven om vroeger te kunnen stoppen, toch wijst de vertegenwoordiger erop dat de directie absolute voorrang geeft aan de goede werking van het bedrijf en dat aanpassingen van het uurrooster enkel worden toegestaan op voorwaarde dat de dienstverlening is gegarandeerd en dat alle posten zijn bezet, vooral die waar contact is met het cliënteel. Aanpassing van de uurroosters kan dus worden geweigerd omwille van het contraproductieve karakter.

[Directeur human resources van het bedrijf F18b] « Het is inderdaad mogelijk maar we moeten dat lokaal bekijken en oplossingen vinden maar nogmaals, prioriteit gaat naar ... Ik kan geen afdeling beenhouwerij of fijne vleeswaren een uur lang onbemand laten. Ik wil maar zeggen, het is zoals in een fabriek, we leggen de fabriek geen uur stil omdat er niemand is, de productie moet kunnen blijven draaien. Bij ons is het net zo, we moeten ons kunnen aanpassen maar a priori, is er geen reden en vinden we ... moeten we de nodige aanpassing vinden. »

Een tweede argument is de eerbied voor het individu en zijn overtuigingen. Dit argument wordt enkel gebruikt door bedrijven die ermee instemmen om de uurroosters van

⁵⁰ 7 respondenten hebben ons geen informatie bezorgd over hun argumenten ter rechtvaardiging van hun standpunt omtrent vragen om aanpassing van de uurroosters.

werknemers die aan de vasten deelnemen aan te passen. In dit geval zal de werkgever de nadruk leggen op de noodzaak om een oplossing te vinden voor het verzoek van de werknemer, zodat hij in de best mogelijke omstandigheden zijn geloof kan belijden. Zo stemmen de industriële bakkerij F24b, het filiaal van een kledingzaak in Brussel (F61B) en bank V27b ermee in het uurrooster van de werknemers of hun pauze te verschuiven uit respect voor hun geloof en omdat ze er begrip voor opbrengen dat het binnen een werkcontext moeilijk is om te vasten. Bij het toekennen van de aanpassing van het uurrooster tijdens de vastenperiode gaat deze argumentatie soms ook met andere voorwaarden gepaard. In het geval van F24b willigt het diensthoofd die de vragen krijgt ze in uit eerbied voor de werknemers, op voorwaarde dat die hun job goed doen. In het filiaal van de kledingzaak gaat de gerante akkoord met de aanpassing van het uurrooster uit begrip en uit eerbied maar enkel indien deze aanpassingen de dienstverlening niet in het gedrang brengen, of andere werknemers benadelen.

[Gerant bij F24b] «We passen ons aan hé, bon als het de moeite is om, indien ze hun ding doen, indien ze hun geloof belijden maar dat ze ook komen werken en ze daar alle dagen zijn en ze aanwezig zijn, dan is het ook aan ons om toch een klein beetje, een beetje respect voor hen te betonen. [...] Voor zij die steeds komen werken, die altijd aanwezig zijn, waarom niet ».

[Gerante van het filiaal van de kledingzaak X]: « Ik zou zeggen, het is niet zozeer uit vriendelijkheid maar eerder uit begrip, uit eerbied. Zolang niemand eronder lijdt in z'n werk, zie ik niet in waarom ik dat zou weigeren. En uiteindelijk ben ik het die "beslis". Indien iemand me met A+B aantoont dat iedereen op een dag te laat is door hen, dan gaan we misschien op zoek naar andere oplossingen maar tot hier toe is dat niet het geval. Voor mij is er geen enkel probleem, zolang alles draait. »

Een derde argument ter rechtvaardiging van het antwoord op een vraag om aanpassing van de uurroosters verwijst naar de notie van gelijkheid tussen werknemers. In alle opgetekende gevallen wordt dat type argumentatie enkel ingeroepen om een weigering te rechtvaardigen. Zo weigert het schoonmaakbedrijf F10a wijzigingen van uurroosters of extra pauze om werknemers die niet aan de vasten deelnemen niet te benadelen. Wijzigingen aan het uurrooster worden in dit bedrijf dus voor geen enkele reden toegestaan. De cel human resources, die dat soort vragen te verwerken krijgt, gaat immers uit van het principe dat wijzigingen voor personen die aan de Ramadan deelnemen de andere werknemers, die er geen recht op hebben zouden benadelen. Daarom wordt elk verzoek in die richting automatisch geweigerd om niet te raken aan het principe van gelijkheid tussen werknemers.

Een laatste argument dat enkel in geval van een weigering wordt gebruikt is het absoluut willen vermijden van gevallen die *gezaghebbend* worden. Zo heeft bedrijf V15a beslist niet in te gaan op vragen om aanpassing van de uurroosters tijdens de vastenperiode, om geen precedent te creëren en te vermijden dat rekening moet worden gehouden met andere vragen om aanpassing van het uurrooster, wat voor het bedrijf onhaalbaar zou zijn. Het personeel van dit bedrijf is immers sterk multicultureel. Het kan in de organisatie dus geen rekening houden met alle situaties waarbij uurroosters moeten worden

aangepast. Dat soort praktijken toelaten voor personen die aan de Ramadan deelnemen zou de deur wagenwijd openzetten voor andere gelijksoortige vragen. De schoonmaakdienst van de stad I8f gebruikt net dezelfde argumentatie.

[Teamchef van de netheidsdienst van de stad I8f] "Er is wel een vraag geweest maar daar zijn we niet op ingegaan. Want anders begint iedereen te vasten, dan gaan we overal moeten beginnen toegeven. Als ze niet eten, eten ze niet. Als ze niet drinken, drinken ze niet maar ze moeten blijven."

[Personeelsverantwoordelijke bedrijf V15a] "Het voordeel is ook dat wij zeggen dat wij met verschillende veel verschillende nationaliteiten zitten en dat ze toch ook wel begrijpen van ja, als ze het voor mij doen dan moeten ze het ook voor die doen, of voor die, of voor die. En dat begrijpen ze tot nu toe toch nog altijd."

Oplossingsprocedure en betrokken actoren

De meeste vragen om aanpassing van de uurroosters tijdens de vastenperiode worden door lokale actoren behandeld (in 19 van de 32 gevallen⁵¹). Deze configuratie zorgt meestal voor een informele behandeling van de vragen en voor een lokale onderhandeling over oplossingen. Ook hier lijkt het niveau van bij de betrokken actoren niet afhankelijk van structurele factoren, noch van specifieke situatiegerelateerde componenten zoals het voorgestelde antwoord of het gebruikte argument. Deze configuratie komt dan ook voor in uiteenlopende sectoren zoals die van de banken en verzekeringen, de grootdistributie, of de gezondheidssector, ongeacht of de vraag al dan niet wordt ingewilligd. Binnen deze configuratie kunnen verschillende types actoren betrokken zijn. Zo kunnen bij de vragen om aanpassing van het uurrooster tijdens de vastenperiode enkel de werknemers betrokken zijn. Die vragen vereisen geen enkele gezagsfiguur en worden dan ook in grote mate informeel behandeld. Of bij een vraag kunnen zowel de werknemers als het diensthoofd of de werfleider betrokken zijn. Ook al blijven we hier op lokaal niveau, toch vereist dit tweede alternatief de betrokkenheid van een hoger hiërarchisch niveau.

Een voorbeeld van het eerste alternatief is het geval van het transportbedrijf F40d. In dit bedrijf moeten werknemers die hun uurroosters tijdens de Ramadan willen wijzigen en een wijziging willen doorvoeren overleg plegen met de andere teamleden. Directie, human resources noch de teamverantwoordelijken komen daarin tussen. Eenzelfde manier van werken wordt in het bedrijf uit de voedingsindustrie gehanteerd (V13F).

[Directeur human resources van het bedrijf F40d]
« Onder medewerkers hebben ze altijd de mogelijkheid om onderling te wisselen. Ze regelen dat dus onderling, intern. »

Een voorbeeld van het tweede alternatief is het geval van een bedrijf uit de voedingsindustrie (F60c) of van een schoonmaakbedrijf (F14a). In het voedingsbedrijf

⁵¹ 9 respondenten hebben ons geen informatie bezorgd over types actoren die zijn betrokken bij de vragen om aanpassing van de uurroosters.

moeten werknemers die een aanpassing van het uurrooster wensen er de atelierchef over aanspreken. De vraag wordt dan aan de hele ploeg voorgelegd, die na overleg een oplossing zal proberen voor te stellen. Er is dan ook niemand uit de hogere hiërarchie, zoals een vertegenwoordiger van de personeelsdienst of een vertegenwoordiger van de directie, bij de behandeling van die vragen betrokken.

[Directeur human resources van het bedrijf F60c] « Dat gebeurt op het vlak van de ateliers op een overlegde manier. Er is nooit een vraag om aanpassing van het arbeidsreglement gekomen om daarmee rekening te houden maar in de praktijk wordt dat op die manier georganiseerd. »

In schoonmaakbedrijf F14a zijn bij de vragen om aanpassing van het uurrooster ook de werfleider en de werknemer betrokken. In tegenstelling tot bedrijf F60c wordt ook de klant bij de beslissing betrokken en vaak speelt hij daarbij een centrale rol. In een schoonmaakbedrijf (F14a) richt de werknemer zijn vraag ofwel aan het diensthoofd, die de vraag dan doorspeelt naar de klant, ofwel stelt de werknemer de vraag rechtstreeks aan de klant. In beide gevallen is het de klant die over de al dan niet aanvaarding beslist.

[Vakbondsafgevaardigde van het bedrijf F14a]

« I: Verloopt dat via de werkgever of wordt dat gewoon onderling geregeld?

A: Wel, soms is dat onderling, soms met het akkoord van de klant. Over het algemeen is er voor ons geen probleem als de klant er niet tegen is. In ieder geval is dat wat mij betreft geen probleem en ik denk voor de rest van het bedrijf ook niet.

I: Het zijn dus vooral de werfleiders en niet zozeer de verantwoordelijke human resources die zich daarmee bezighouden...

A: Zo is dat, helemaal niet, de directeur human resources houdt zich daar helemaal niet mee bezig.

I: U bent het dus die de klant vraagt of het mogelijk is ...

A: Indien mogelijk, soms als er een goede verstandhouding is met het diensthoofd, dan regelen we dat rechtstreeks met de klant. »

Ook bij de behandeling van vragen om aanpassing van het uurrooster door supralokale actoren worden verschillende types configuraties genoteerd. Soms is het de cel human resources van het bedrijf die de vragen behandelt, zoals in het warenhuis I13c en de verzekeringsmaatschappij V15a. In deze configuratie moeten de werknemers hun verzoek indienen bij een vertegenwoordiger van de dienst human resources, die daarover een beslissing kan nemen. De onderhandeling beperkt zich dan niet langer tot het lokale niveau en krijgt dus een formeler karakter.

Soms worden vragen ook gericht aan de zaakvoerder van een bedrijf, die ze dan ook behandelt. Dit is het geval voor de warenhuizen F68a en F18b. Beide bedrijven zijn echter bijzondere gevallen omdat het gaat om filialen die uit verschillende succursalen bestaan. De vragen worden evenwel behandeld door de gerant van de winkels en niet op het niveau van het filiaal. Daarom kan het antwoord variëren in functie van de vestiging en van de functie van de verantwoordelijke, of van de configuratie van zijn team en van het aantal vragen.

[Sociaal assistente voor het bedrijf F68a] « Het hangt telkens af van de hiërarchie in de winkels. Wie pech heeft een baas te hebben die geen zin heeft om plezier te doen ... »

Bij de behandeling van de vragen kan ook een vertegenwoordiger van de dienst human resources of van de directie worden betrokken, of een vakbondsafgevaardigde die door de werknemer is gecontacteerd om zijn belangen te verdedigen. Deze configuratie komt echter niet zo vaak voor, in niet meer dan 4 bedrijven op 32: in schoonmaakbedrijven F14a en F10a, in winkel 16b en in supermarkt F16d. Het geringe aantal vakbondsinterventies heeft te maken met het feit dat dat soort vraag meestal wordt ingewilligd en geen tussenkomst van een afgevaardigde vereist. Het hoeft dan ook niet te verbazen dat een werknemer meestal beroep doet op een afgevaardigde, in geval van weigering van het verzoek door de baas, of in de gevallen waarin de directie, vóór de vakbondsinterventie, nogal weigerachtig stond om de aanpassing in te willigen. In het geval van bedrijf F10a bijvoorbeeld, waar vragen om aanpassing van de uurroosters automatisch worden geweigerd, schakelt de werknemer regelmatig zijn vakbond in om zijn vraag te verdedigen. In dit bedrijf lijkt tussenkomst van dat soort actoren het door de directie gegeven antwoord niet te beïnvloeden. Dit bedrijf houdt immers vast aan z'n standpunt om er niet op in te gaan omwille van de gelijkheid tussen werknemers. Wanneer werknemer en werfleider in een bedrijf (F14a) het niet eens raken over een oplossing, schakelt de werknemer meestal zijn afgevaardigde in.

[Vakbondsafgevaardigde van het bedrijf F14a]

« T: En als ze een verzoek indienen, richten ze zich dan tot de werfleider?

I: Tot het diensthoofd. Hij bespreekt dat nadien met hem. En in de diensten zijn er ook afgevaardigden. Dat gaat dan naar de werfleider die verslag uitbrengt bij de inspecteur. Het kan ook grotere proporties aannemen en het klopt dat de arbeider dan naar de afgevaardigden kan gaan, die er ons over aanspreken.

T: Hij stapt dus niet onmiddellijk naar zijn afgevaardigde?

I: Nee, nee, onmiddellijk naar de werfleider. U moet zien dat de mentaliteit vaak zo is, dat er eerst met het diensthoofd over wordt gesproken, die dan met ons contact opneemt en we proberen dat dan zo te regelen. Indien het dan nog niet gaat, dan schakelen ze de afgevaardigde in. »

Tenslotte kan bij de behandeling van de vraag niet enkel de directie van een bedrijf en de werknemer worden betrokken, maar ook een externe actor die als bemiddelaar optreedt en die het bedrijf helpt om een oplossing te vinden. Deze configuratie heeft zich niet voorgedaan wat betreft de vraag tot aanpassing van uurroosters.

Vóór we dit hoofdstuk afsluiten willen we er nog op wijzen dat in een aantal gevallen eenzelfde bedrijf nu eens beroep kan doen lokale actoren dan weer op supralokale actoren voor de behandeling van dit soort vragen. Zo wordt dit type vragen in gemeente F50b meestal binnen de dienst geregeld. Het is dan het diensthoofd dat de beslissing neemt. Indien de beslissing tot opmerkingen en eisen van werknemers uit andere diensten leidt, die deze mogelijkheid niet hebben, wordt de vraag voorgelegd aan de gemeentesecretaris. In die gevallen zal het niveau van betrokken actoren dus afhangen

van de manier waarop de andere diensten de beslissing van het betroffen diensthoofd zullen interpreteren.

[Vertegenwoordigster personeelsdienst van de gemeente F50b]

« A: Soms is het in de diensten, indien het al niet onmiddellijk tot bij de gemeentesecretaris gaat. Soms gebeurt dat intern een beetje volgens het type management dat de verantwoordelijke erop nahoudt. Indien dat voor geen problemen zorgt t.o.v. andere diensten. Indien nu andere personeelsleden hun beklag komen maken dat sommigen privileges krijgen en andere niet, dan is het evident dat we een globaler debat krijgen van personeelsbeheer op macroniveau, maar anders kan dat intern gebeuren en ik heb al een en ander opgevangen, indien dat niet voor al te veel problemen zorgt, wel voilà, iedereen kan ermee leven en indien de persoon efficiënt blijft werken, waarom niet ... »

4.7.2. Vraag om een aanpassing van de werkuren omwille van een religieuze hoogdag

Een beperkt aantal situaties betreft de vraag van werknemers om een aanpassing van de werkuren voor een bezoek aan een gebedshuis (moskeebezoek op vrijdag, bijeenkomsten Jehova-getuigen, F68b) of omwille van de shabat (die start bij zonsondergang op vrijdag). Zo vragen sommige godsdienstleerkrachten islamitische en Israëlitische godsdienst om hun lessen niet op vrijdag of vrijdagmiddag te plaatsen (F38, VFG5e, F 58d). De leerkrachten islamitische godsdienst vragen dit om op vrijdag de moskee te kunnen bezoeken, de leerkrachten Israëlitische godsdienst om er zeker van te zijn thuis te geraken en de voorbereidingen voor de shabat te treffen voor zonsondergang (begin van de shabat). Het antwoord hierop is verschillend naargelang de school. In enkele scholen blijkt het echter de praktijk om de lessen godsdienst (en lichamelijke opvoeding) net op vrijdag te plaatsen omdat deze minder concentratie vereisen (VFG5). Omwille van zijn stricte interpretatie van het neutraliteitsprincipe wil de CPEONS (Conseil des pouvoirs organisateurs de l'enseignement officiel neutre subventionné) dat in de scholen die deel uitmaken van het netwerk niet op deze vragen wordt ingegaan(F38). In een stadsdienst waar één weekend op twee gewerkt moet worden hebben de ambtenaren één vaste vrije dag gedurende de week. Vrijdag blijkt de meest gegeerde vrije dag in deze bijna uitsluitend door moslims bevolkte dienst. De personeelsverantwoordelijke meent hier niet op te kunnen ingaan aangezien vrijdag ook een dag is met een drukke werklast. Bij een andere lokale overheid die een 36 uren week aanbiedt aan haar personeel (F51a) werd vrijdagmiddag vrijaf gegeven aan al het personeel. Zonder dit officieel als reden op te geven werd door deze inrichting van de werkuren aan moslims de mogelijkheid geboden om het vrijdagmiddag-gebed bij te wonen en niet, in groep, op de werkplaats te bidden.

4.8. Aanpassing van fysieke taken tijdens de vastenperiode

Morgane Giladi, Andrea Rea (ULB)

4.8.1. Voorstelling van vragen en antwoorden: aanvaarding of niet

Vragen om aanpassing van fysieke taken tijdens de vastenperiode zijn er weinig. Van alle geregistreerde vragen zijn er slechts 8 vragen van dit type, of minder dan 2% van alle tijdens deze studie opgetekende vragen. Deze vragen zijn in niet meer dan vijf (parastatale, voedingsindustrie, gezondheid, grootdistributie en onderwijs) op de negen onderzochte sectoren geformuleerd en lijken daarom beperkt tot bepaalde activiteitensectoren. Een kleine meerderheid van die gevallen doet zich in vennootschappen of bedrijven in het Vlaams Gewest voor. Vier van de situaties deden zich in Vlaanderen voor, één in het Waalse Gewest en drie in Brussel. Aanpassing van de taken tijdens de vastenperiode zijn ook beperkt tot een aantal laaggeschoolde beroepen. Slechts één voorbeeld is afkomstig uit een sector met hoger geschoold personeel, namelijk de onderwijssector. Bovendien komen de vragen uitsluitend van voltijds tewerkgestelde werknemers. Opvallend is ook dat slechts drie respondenten ons gegevens hebben bezorgd over tewerkstellingsmodaliteiten van werknemers (voltijds, deeltijds, $\frac{3}{4}$ -tijds, enz.), het is dan ook moeilijk om betrouwbare conclusies te trekken over de impact van het type contract op de formulering van dat soort vragen. Voorts stellen we vast dat de vragen over de aanpassing van de taken hoofdzakelijk afkomstig zijn van bedrijven met een sterke culturele diversiteit binnen het personeel. De helft van de vragen werden opgetekend in bedrijven met een sterk cultureel gediversifieerd personeel. Ook de mate waarin het aantal moslimwerknemers een impact heeft is door de gebrekkige gegevens die we in dit verband van de respondenten ontvingen moeilijk in te schatten: slechts drie respondenten op acht hebben ons deze informatie bezorgd.

Behalve de structurele gelijkenissen van de bedrijven waar vragen opduiken over de aanpassing van de taken tijdens de vastenperiode, wijzen onze gegevens er tevens op dat deze problematiek zich geregeld voordoet, en dit in alle sectoren en alle gewesten. In de meeste gevallen heeft de werkgever geanticipeerd met de invoering van een systeem voor aanpassing van de taken, strikt genomen gaat het dus niet om het resultaat van een specifieke vraag. In een Antwerps filiaal van een keten uit de grootdistributie (*F68C*), kregen de teamchefs – die verantwoordelijk waren voor de uurroosters en voor het toewijzen van posten aan de medewerkers uit hun ploeg – van de directie het verzoek bij de organisatie van het werk rekening te houden met personen die aan de vasten deelnamen, en dit zonder ook maar een voorafgaand verzoek van de werknemers. Deze configuratie komt ook voor in een rusthuis in Brussel (*F30B*), waar de directeur bij de jaarlijkse organisatie van het werk sowieso rekening houdt met de fysieke vermoeidheid bij z'n werknemers die deelnemen aan de vasten. Ook een vertegenwoordiger van een instelling uit het Franstalige officiële onderwijs (*F38F*) zei ons dat dit type vragen in hun schoolinstellingen eigenlijk niet voorkwam. De directies voorzien geen enkele automatische aanpassing voor personen die aan de vasten deelnemen maar ze geven personen die zich daardoor onwel of vermoeid voelen wel spontaan de kans om een pauze in te lassen.

[Lid van een onderwijsnet] « Wel ... De vasten is nogal ingewikkeld omdat we dan met leerkrachten zitten die fysiek wat op hun tandvlees zitten ... zo zal ik het stellen. En dus, als we daar geen rekening mee houden bij de organisatie zelf van de school, dan zullen we ze in het midden van een les in mekaar zien zakken, dat is reeds een of twee keer gebeurd en dan niet zozeer omdat het mensen waren die deelnamen aan de vasten, er zijn soms mensen die een gezondheidsprobleem krijgen terwijl ze les staan te geven. Maar de vasten is een element dat het risico op gezondheidsproblemen tijdens de les ietwat versneld. Dus mag en zal de school het niet op eigen initiatief doen, we gaan de les dus niet aanpassen, maar we zullen wel de gezondheidstoestand van de leerkracht in het oog houden, en indien er zich een probleem voordoet tijdens z'n les, wel dan zal de les worden onderbroken, de leerkracht, wel die mag zich dan even op twee stoelen in de leraarszaal bijvoorbeeld gaan neerleggen, om bij te komen. Dat is aanvaard. »

Ondanks de talrijke voorzieningen die nog vóór het indienen van een specifiek verzoek zijn ingevoerd, zijn een aantal toch het gevolg van een verzoek van een of meerdere werknemers. In een school in Brussel (F22E) bijvoorbeeld, heeft een aantal moslimarbeiders van de schoonmaakploeg bij de directeur een verzoek ingediend om tijdens die periode hun uurrooster aan te passen. Die heeft weliswaar geweigerd om de uurroosters van de betrokken werknemers te wijzigen of in te korten maar heeft beslist de individuele taken te reorganiseren om hun werk wat te verlichten.

Binnen deze problematiek is voor elk geval een oplossing gevonden, geen enkele vraag werd door de directie eenvoudigweg van de hand gewezen en dit in tegenstelling tot de andere in dit rapport beschreven situaties. Het gaat hier om een specifiek geval vergeleken met de oplossingen voor de andere soorten vragen, die stuk voor stuk op een weigering zijn uitgedraaid. Er dient evenwel een onderscheid te worden gemaakt tussen drie types oplossingen. Ten eerste kan het antwoord een herschikking van de werkposten zijn waardoor werknemers die deelnemen aan de Ramadan geen fysieke taken hoeven uit te voeren. Dit alternatief is goed voor de meerderheid van de antwoorden. In een Antwerps filiaal van een keten uit de grootdistributie (F68C) houdt de lokale directie bij de organisatie van de dagelijkse taken rekening met de fysieke vermoeidheid als gevolg van de vasten. Werknemers die deelnemen aan de Ramadan hoeven dan geen fysiek lastige taken te verrichten zoals het aanvullen van de rekken. Ook een rusthuis in Brussel (F30B) reorganiseert de taken van werknemers die vasten, door hen de opvang van de bewoners te laten doen, een taak die als lichter wordt beschouwd. Bovendien zorgt de directie ervoor deze individuen nooit alleen op een post te laten om de werklast te verminderen en te vermijden dat ze alleen staan mochten ze zich onwel voelen.

[Directeur van het rusthuis F30a] « Tijdens deze periode proberen we het personeel dat deelneemt aan de vasten de afdeling met bewoners toe te vertrouwen die iets lichter is, maar we zorgen er vooral voor dat ze niet alleen staan omdat dat zoveel zwaarder is. »

Nog steeds in het kader van de aanpassing van de werktaken staat de reinigingsdienst van een stad (I8G), die vooral buiten werkt, toe dat werknemers onderling functies wisselen opdat zij die deelnemen aan de vasten iets meer in de schaduw kunnen werken. Ook in

een Brussels bedrijf uit de voedingsindustrie (V25F) tenslotte kunnen werknemers hun werkposten omwisselen zodat mensen die fysiek verzwakt zijn door de vasten een iets rustigere werkpost kunnen krijgen.

Behalve een aanpassing van de aard van de taken is een tweede type antwoord gericht op een aanpassing van de werkomgeving om die minder lastig te maken. Dit alternatief is evenwel in maar een enkel bedrijf vastgesteld. Het reeds vermelde Brusselse bedrijf uit de voedingsindustrie (V25F) zorgt in zijn lokalen ook voor een betere ventilatie om het risico op flauwtes te vermijden.

[Afgevaardigde human resources van het bedrijf X]: “Het is wel zo dat de mensen in de inpak het iets makkelijker hebben dan in de productie qua warmte, We gaan dat ook zien dit jaar aangezien de Ramadan start in augustus, dus het weer zal nog warm zijn. Wat we nu wel al aan het bekijken zijn, in verband met de ventilatie, dat alles optimaal zal werken, om het hun wat gemakkelijker te maken. Er is vorig jaar ook een extra ventilatie bijgezet, omdat het veel te warm was in de zomer.”

Het laatste alternatief tenslotte bestaat erin de werklast van de werknemer die deelneemt aan de vasten te verminderen. Zo biedt de directie van een in Vlaanderen gevestigde vereniging die diversiteit promoot (I11F) haar werknemers de mogelijkheid om de werklast op een dag te verminderen door de taken over twee dagen te spreiden. Voorwaarde is dan wel dat het team van de betrokken werknemer ermee instemt en dat de lopende projecten geen vertraging oplopen.

4.8.2. Argumentatie

Alle bevroegde bedrijven - die informatie hebben bezorgd over de argumenten ter rechtvaardiging van hun standpunt t.o.v. de aanpassingen van fysieke taken tijdens de vastenperiode – hebben pragmatische argumenten aangevoerd die ofwel verwijzen naar de goede werking van het bedrijf, of naar de gezondheidstoestand van de werknemer. Bovendien lijkt dit onderscheid in de aard van het ingeroepen pragmatische argument af te hangen van het gewest waar het bedrijf is gevestigd. Het risico op mogelijke ongemakken voor de dienst of voor de kwaliteit van de geleverde dienst kwam slechts in 2 Nederlandstalige bedrijven aan bod. Zo voert de reeds vermelde vereniging die diversiteit promoot (I11F) en die haar werknemers hun werk over twee dagen laat spreiden, deze oplossing alleen in indien dat de werklast voor de andere medewerkers niet verhoogt en indien dit de lopende projecten niet in het gedrang brengt. Ook het reeds vermelde Brusselse bedrijf uit de voedingsindustrie (V25F), dat z'n ventilatiesysteem optimaliseert en werknemers de mogelijkheid biedt om onderling posten te ruilen, voert die aanpassingen enkel in omdat ze makkelijk te realiseren zijn en geen gevolgen hebben voor de productie.

Argumenten zoals de medische noodzaak om rekening te houden met de vasten omwille van voor de hand liggende gezondheidsredenen werden enkel in vestigingen in Brussel of het Waals Gewest aangevoerd. In het officieel Franstalig neutraal onderwijs (F38F) krijgt de werknemer die onwel is geworden over het algemeen de toestemming om even in de leraarszaal te gaan rusten indien hij door z'n gezondheidstoestand niet verder kan

werken. Ook al is de oorzaak van die flauwte de vasten en dus een religieuze praktijk, toch wordt om medische redenen een rustpauze toegekend. Ook in een Brussels rusthuis (F30B) heeft de directie de taken aangepast in het belang van de gezondheid van haar werknemers om te vermijden dat ze onwel zouden worden op de werkvloer.

[Afgevaardigd beheerder F38a]

« I: De directie toont dus begrip?

R: Begrip, ja. Wel ja, we kunnen ook niet anders. [...] wanneer de persoon in mekaar zakt, of niet in staat is les te geven, wat wil je dat we doen?

I: Ja maar daar heeft het toch met de godsdienst te maken...

A: We gaan hem niet verbieden aan de vasten deel te nemen hé! Dat is een private aangelegenheid dus ... Nu goed, het zijn gevolgen waarmee we moeten omgaan, dat is niet zozeer het probleem. »

Behalve deze pragmatische argumenten is het opvallend dat de schoonmaakdienst van een stad (I8G) ook een principiële argument heeft gebruikt. Op deze dienst mogen werknemers geen taken weigeren omdat ze deelnemen aan de Ramadan om de dienstverlening niet in het gedrang te brengen. Om hun taken toch ietwat minder lastig te maken en de werknemers de kans te geven hun geloof te belijden in waardige omstandigheden, krijgen ze een functie waar ze iets meer in de schaduw kunnen werken. Deze dienst is dus gebaseerd op een pragmatisch argument dat betrekking heeft op de werking van de dienst om de systematische aanpassing van fysieke taken te weigeren aan werknemers die deelnemen aan de vasten. Toch zijn een aantal aanpassingen aan de uit te voeren taken voorzien, uit eerbied voor de persoon en uit begrip voor de fysieke ongemakken die met de vasten gepaard gaan. Het gaat daar dan duidelijk om aanpassingen in naam van een principiële argument, namelijk een principe van respect van het individu en van zijn praktijken en geloofsovertuigingen.

4.8.3. Oplossingsprocedure en betrokken actoren

In een kleine meerderheid van de gevallen worden de vragen om aanpassing van de fysieke taken tijdens de vastenperiode behandeld door de lokale actoren, team en/of diensthoofd. Zo mogen de arbeiders in het reeds vermelde Brusselse bedrijf uit de voedingsindustrie (V25F) hun werkposten onderling ruilen. Behalve de werknemers is niemand anders bij die vragen betrokken. In de vereniging VFG4F en de schoonmaakdienst van I8F gebeurt de behandeling van de vragen ook in overleg met de rest van de ploeg. In die beide gevallen is het evenwel het diensthoofd dat de uiteindelijke beslissing neemt.

In de andere gevallen - een vereniging die het officieel Franstalig neutraal onderwijs vertegenwoordigt (F38F) en een filiaal van een supermarktketen in Brussel (F68C) was het de directie die zich met die situaties bezighield. In beide gevallen vallen de beslissingen dus op een hoger hiërarchisch niveau van het bedrijf. Opvallend is dat in het geval van het filiaal van een supermarktketen in Brussel, de verzoeken door de gerant van het filiaal zelf worden behandeld en niet op het niveau van het filiaal. Dus hangt het antwoord soms af van de vestiging en van de directie.

[Sociaal assistente voor bedrijf Y]

« A: Het verzoek wordt nooit geweigerd?

I: Intern proberen we daar positief op te antwoorden. Het arbeidsreglement zegt er echter niets over. Indien de directeur [van een filiaal] dat niet ziet zitten, gaat het dus niet door. »

Opvallend is tenslotte ook dat bij alle opgetekende vragen om aanpassing van fysieke taken tijdens de vastenperiode, geen enkele tussenkomst van een extern bemiddelaar of een vakbond nodig was. Dit komt doordat alle betrokken bedrijven een oplossing hebben geboden op de door de werknemers geformuleerde vragen.

Conclusie

In deze studie werden **417 situaties** van redelijke aanpassingen verzameld, verspreid over **5 publieke arbeidsmarktsectoren** (of sectoren die een openbare dienst verlenen ook al vallen ze niet onder het openbaar ambt) (onderwijs, gezondheid, lokale overheden, parastatalen, integratie/diversiteit) en **4 private sectoren** (grootdistributie, banken en verzekeringen, voedingsindustrie en schoonmaak). De verzamelde situaties omvatten zowel diegenen waar positief op een vraag om redelijke aanpassing is ingegaan als deze waar negatief op de vraag werd ingegaan. De beschikbare informatie met betrekking tot deze situaties is verre van gelijk. Terwijl een heel aantal relazen van informele praktijken van redelijke aanpassingen een uitgebreid verslag geven over de contextualisering, de kenmerken van de betrokken organisatie, het onderhandelingsproces dat gevolgd is op het stellen van de vraag en de argumentatie, zijn anderen heel summier. De informatie over deze praktijken werd verzameld via individuele (*face to face* en telefonische) semi-directive interviews en focus groups met personeelsverantwoordelijken en vertegenwoordigers van werknemers. De toegevoegde waarde van deze laatste methode van gegevensverzameling bestaat erin om de argumenten die gemobiliseerd worden om al of niet in te gaan op een vraag omtrent redelijke aanpassing omwille van religie met elkaar te laten debatteren. Verschillend van de bevraging van het CGKR in 2005 (CGKR, 2005) werd in deze focus groups niet enkel gevraagd naar de officiële standpunten die werden ingenomen bij concrete situaties, maar evenzeer naar persoonlijke opinies van personeelsverantwoordelijken en vertegenwoordigers van werknemers, een naar wij menen relevante doelgroep.

Dit onderzoeksrapport pretendeert geen representativiteit. Het samenstellen van een representatieve staal aan bedrijven en organisaties zou een heel grote financiële investering gevraagd hebben zonder gegarandeerde kans op success, met name omwille van de kans op een grote non-repons. Heel veel werkgevers en vertegenwoordigers van werknemers hebben niet op onze vraag om medewerking geantwoord of weigerden deel te nemen omwille van tijdsgebrek, omdat er zich geen situaties van redelijke aanpassing hebben voorgedaan en om waarschijnlijk vele andere redenen die ons niet werden meede gedeeld. Deze enquête spreekt dus enkel voor die bedrijven en vertegenwoordigers van werknemers die zich wilden of konden uiten. Omwille van de systematische en ruime gegevensverzameling in diverse sectoren menen we met deze studie wel een **goed overzicht** te kunnen geven betreffende het **type vragen** van redelijke aanpassingen die worden gesteld, het **type antwoorden**, het **oplossingsproces**, de hierbij **betrokken actoren** en de **argumentatie** die wordt voorop gesteld voor het al of niet ingaan op een vraag om aanpassing.

Indeling cases

Op basis van de verzamelde informatie zijn we tot de volgende indeling gekomen van praktijken van redelijke aanpassing omwille van religie op de werkvloer.

NAAM CASE	VUB	ULB
1. Vraag om verlof omwille van religie	40	46
a) systematische	33	36
b) omstandigheidsverlof	7	10
2. Vraag om te bidden	24	22
a) mogelijkheid op werkvloer bidden	14	13
b) inrichting lokaal	10	9
3. Aanpassing voeding (bedrijfsrestaurant en andere)	18	16
4. Aanpassing kledingcode	37	36
a) hoofddoek	32	33
b) andere	5	3
5. Verhouding m/v	20	12
a) informele omgangsvormen	6	6
b) verwerping hiërarchie	10	4
c) nabijheid m/v op het werk	4	2
6. Aanpassing beroepstaken	9	10
7. Inrichting werkuren omwille van religie	15	21
a) aanpassing werkuren tijdens vastenperiode	13	17
b) aanpassing werkuren omwille van religieuze hoogdag	2	4
8. Aanpassing fysieke taken en werkomgeving tijdens vasten	3	4
9. Verlengde vakantie	34	45
10. Andere	2	3
TOTAAL	202	215

Aangezien dit onderzoek niet representatief is voor de situaties van redelijke aanpassing die zich voordoen noch op de arbeidsmarkt in het algemeen, noch in de bestudeerde sectoren kunnen deze cijfers enkel gebruikt worden om eventuele hypothesen voorop te stellen qua frequentie van bepaalde praktijken van aanpassing.

De **verdeling tussen het aantal cases** verzameld in Franstalig en Nederlandstalig België is ongeveer gelijklopend. De meest voorkomende situaties betreffen de vraag om verlof omwille van religieuze redenen (veelal een religieus feest dat niet samenvalt met de voornamelijke christelijke feestkalender), de situaties met betrekking tot de aanpassing van de kledingcode (voornamelijk hoofddoek) en de praktijk van het bidden op het werk. Het tweede belangrijkste type situatie van vragen om aanpassing in aantallen betreft de vraag om lang verlof om familie in het land van herkomst te bezoeken. Aangezien dit geen vraag is om aanpassing omwille van religie zijn deze situaties niet in detail geanalyseerd in dit onderzoeksrapport. Wel duiden deze situaties op een type van vragen waar personeelsverantwoordelijkheden gelijkheid en diversiteit zoveel mogelijk trachten te verzoenen, net zoals bij diverse gezinssituaties (personeelsleden met of zonder kinderen of kleinkinderen, nieuw samengestelde gezinnen, alleenstaande of gescheiden ouders, personeelsleden met of zonder passionerende hobby of sportactiviteiten na het werk) en diverse persoonlijke projecten (lang verlof omwille van studie, wereldreis, ...).

De in dit onderzoek verzamelde vragen om redelijke aanpassing betreffen **hoofdzakelijk moslims**, de belangrijkste religieuze minderheid in België. Slechts enkele situaties betreffen joden (voornamelijk godsdienstleerkrachten met de vraag om verlof op religieuze feesten of om vrijdagmiddag geen les te hoeven geven), Sikhs (dragen van turban of kirpan), getuigen van Jehova (vraag om de dag van de vergadering niet te hoeven werken) en katholieken (vraag van een werkgever om geen kruisje te dragen, vraag om vis in het bedrijfsrestaurant op vrijdag). In de Verenigde Staten en Canada echter zijn het veelal weigeringen tot aanpassingen ten aanzien van protestanten en joden die aanleiding hebben gegeven tot rechtspraak.

Op het eerste zicht lijken vragen om redelijke aanpassingen omwille van religie meer frequent bij **laaggeschoolde werknemers**. Ten eerste is dit weinig verbazingwekkend aangezien de meerderheid van de moslims in België nog laaggeschoold is (Jacobs et al., 2009). Op basis van de verzamelde gegevens menen wij echter ook de hypothese te kunnen formuleren dat het niet de opleidingsgraad is die deze **hogere frequentie** aanvragen verklaart maar twee daarmee gerelateerde factoren. Ten eerste, het feit dat moslimwerknemers talrijker zijn in laaggeschoolde jobs in bepaalde sectoren. Wanneer men taltijker is met dezelfde vraag vervalt de schroom om een vraag om redelijke aanpassing op de agenda te plaatsen. Hooggeschoolde moslims, nog vaak witte raven in vele sectoren op de arbeidsmarkt zullen minder snel de stap zetten juist omdat ze maar alleen zijn. Zo betreffen de de vragen om een specifieke ruimte om te bidden tijdens de werk-uren voornamelijk voedingsbedrijven met een zeer ruim aantal aan moslimwerknemers. Ten tweede worden laaggeschoolde werknemers over het algemeen meer gecontroleerd (arbeidsuren, pauses) en genieten ze veel **minder autonomie** (geen eigen bureau waarin men zich kan terugtrekken om te bidden, stricter gereguleerde verlofperiodes) dan hooggeschoolden. Ook deze mindere autonomie verklaart mede het groter aantal vragen om aanpassing van laaggeschoolden.

De **verschillende omgang met religie in de publieke sfeer** in het van oorsprong katholiekere Vlaanderen en het meer vrijzinnige en door de Franse *laïcité* beïnvloede Franstalig België is ook merkbaar in dit onderzoek. Het neutraliteitsargument wordt veel sterker naar voren gebracht om niet in te gaan op vragen om redelijke aanpassingen in interviews met werkgevers uit de publieke of door de overheid gesubsidieerde sector in Franstalig België dan in de Vlaamse Gemeenschap. Met uitzondering van het omstandigheidsverlof voor ambtenaren (waar de Vlaamse Gemeenschap religieuze aangelegenheden heeft geweerd en de federale en Franstalige overheden dit hebben uitgebreid naar de zes erkende religies) lijken Franstalige (publieke) werkgevers eerder te kiezen voor een **exclusieve neutraliteit** waar religie buiten de publieke sfeer wordt gehouden. Bij Vlaamse publieke of door de overheid gesubsidieerde werkgevers⁵² vinden we dit standpunt zelden terug. Het idee van **actief pluralisme** dat in Vlaanderen sinds enkele jaren belangstelling kent in vrijzinnige milieus (Stevaert, 2004; project gemeenschapsonderwijs⁵³) kan daarmee in verband gebracht worden. In deze visie dient de staat de religieuze identiteit van de burger niet te negeren maar *au sérieux* te nemen (Van der Burg, 2007: 195).

⁵² Onderwijs, gezondheid, lokale overheden, parastatalen, integratie/diversiteit.

⁵³ http://www.g-o.be/sites/portaal_nieuw/subsites/diversiteit/Pages/default.aspx

Dit onderzoek maakt ook duidelijk dat de **passionele intensiteit** waarmee het **debat** omtrent praktijken van redelijke aanpassingen in de politieke arena en de mediatieke sfeer wordt gevoerd **niet aan de werkvloer besteed** is, en dit vooral in privé-ondernemingen. Zelfs in die situaties waar een debat gevoerd wordt met meerdere actoren (en niet louter een beslissing genomen wordt door de personeelsverantwoordelijke) overheerst de economische logica van efficiëntie en efficaciteit veelal de ideologische. Deze marktlogica kan zowel in het voordeel als in het nadeel pleiten van een aanpassing. Zo kan een specifieke ruimte waar praktiserende gelovige werknemers kunnen bidden ingericht worden omdat dit hun welzijn op het werk stimuleert en zij daardoor waarschijnlijk beter zullen presteren en minder snel op zoek zullen gaan naar ander werk. Anderzijds kan het recht op verlof omwille van een religieus feest geweigerd worden omdat dit de productie, en de eenvoudige planning ervan, in het gedrang kan brengen. In zeer uitzonderlijke gevallen gebeurt het zelfs dat wanneer verschillende werknemers in een bedrijfsteam weigeren om culturele of religieuze redenen de hiërarchie van een vrouw te aanvaarden, personeelsverantwoordelijken, hoewel zij dit moreel niet goedkeuren toch voor de oplossing kiezen die economisch het efficiëntst lijkt, namelijk een man aan het hoofd van het team plaatsen.

Oplossingsproces: betrokken actoren en formalisering antwoord

Zoals ook al bleek uit de bevraging door het Centrum voor Gelijke Kansen en Racismebestrijding (2005) worden het merendeel van de vragen vrij informeel opgelost, geval per geval. Verregaande discussies met een groot en divers aantal actoren zijn eerder uitzonderlijk maar duidelijk situatie-specifiek.

Deze studie laat toe om de typologie van redelijke aanpassingen die door J. Woerling werd vooropgesteld te hertekenen in de Belgische (en Europese) context. De Canadese jurist José Woehrling (geciteerd door Bribosia *et al.*, 2009) maakt het onderscheid tussen een aanpassing opgelegd door de rechtbank, een aanpassing als resultaat van een vriendschappelijke onderhandeling, een aanpassing die vrijwillig toegestaan wordt door een overheid en een aanpassing die wordt aanbevolen door de (Canadese) commissie voor persoonsrechten. Deze indeling vertrekt van de Canadese situatie waar er een algemene verplichting bestaat voor de werkgever om in redelijke aanpassingen omwille van religie te voorzien ten aanzien van de werknemer wanneer deze er om vraagt. Op basis van de in dit onderzoek verzamelde gegevens kunnen we de volgende indeling maken betreffende de manier waarop een antwoord wordt geboden op een vraag om redelijke aanpassing in de Belgische context, startend bij de meest informele oplossing:

- toegestaan (of geweigerd) door onderhandeling tussen collega's (al op niet op vraag van diensthoofd)
- toegestaan (of geweigerd) door een diensthoofd
- toegestaan (of geweigerd) na een teamvergadering op initiatief van personeelsverantwoordelijke of directie (directie van een gro(o)te bedrijf/organisatie of de verantwoordelijke politieke overheid)
- toegestaan (of geweigerd) na een onderhandeling in de ondernemingsraad of consultatie van de vakbondsvrijgestelde
- toegestaan (of geweigerd) door de hoogste hiërarchie
- toegestaan (of geweigerd) door de hoogste hiërarchie na consultatie van externen

- toegestaan (of geweigerd) door een rechtbank⁵⁴

Bij de externen die geconsulteerd worden in de zoektocht naar een antwoord op een vraag om redelijke aanpassing kunnen we een onderscheid maken tussen imams en “diversiteitsprofessionelen”. Imams worden veelal geconsulteerd om religieuze regels te duiden maar ook om te bemiddelen. Onder diversiteitsprofessionelen verstaan we diegenen die professioneel bezig zijn met het omgaan met diversiteit. Deze diversiteitsprofessionelen zijn veel talrijker aan de Nederlanstalige kant van de taalgrens dan in Franstalig België waar zich pas recent een beleid gericht op het opzetten van diversiteitsplannen werd ontwikkeld. Voorbeelden van diversiteitsprofessionelen die werden geconsulteerd zijn de diversiteitsconsulten van de (voorlopig enkel Vlaamse vleugels van de) vakbonden en werkgeversfederaties, project-ontwikkelaars van de SERR (Sociaal Economische Raad van de Regio) die ondernemingen bijstaan in het ontwikkelen van een diversiteitsplan in het kader van het Vlaamse impulsbeleid Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteit (EAD), integratieambtenaren uit Vlaamse steden en gemeenten, federaal gesubsidieerde interculturele bemiddelaars in ziekenhuizen, het Centrum voor gelijke kansen en voor racismebestrijding en lokale migrantenorganisaties. In elk van de situaties waar deze diversiteitsprofessionelen werden geconsulteerd leverde hun tussenkomst een belangrijke bijdrage ter verbetering van het deliberatieve democratische karakter van het oplossingsproces en de consensualiteit van het geboden antwoord. Deze tussenkomsten van externen lijken zich voornamelijk voor te doen in situaties waar meerdere werknemers betrokken zijn bij dezelfde vraag om aanpassing.

Het geboden antwoord op een vraag om redelijke aanpassing resulteert veelal niet in een algemene regel. De meeste antwoorden worden ofwel geval per geval geboden of resulteren in een ongeschreven algemene regel die op elk moment opgeheven kan worden. Slechts in enkele, zeer uitzonderlijke situaties wordt het antwoord geformaliseerd door de inschrijving ervan in het arbeidsreglement. Dit gebeurde enkel in de Franstalige Brusselse en Vlaamse diversiteits/integratiesector waar enkele organisaties het recht op verlof omwille van niet katholieke religieuze feesten in hun arbeidsreglement verankerden, in een gemeente waar de regels omtrent van het gebruik van de stille ruimte in het arbeidsreglement werden ingeschreven en in veelal publieke instanties waar de kledingcode wordt gereguleerd. Ondanks deze algemene tendens betreffende de formalisering van de antwoorden die geboden worden op vragen om redelijke aanpassing merken we verschillen naargelang de situatie. Zo zijn beslissingen omtrent het al of niet dragen van een hoofddoek in het onderwijs en de lokale overheidssector een uitzondering op het veelal informeel karakter van antwoorden op vragen van redelijke aanpassing. Het verbod werd in verscheidene gemeenten en (lokale) schoolnetten geformaliseerd. De vraag om verlof omwille van een religieus feest kent vaak een formelere oplossing naarmate de betrokkenen talrijker zijn (*in casu*, vaak moslims die verlof vragen bij het suiker -en offerfeest). De mogelijkheid om te kunnen bidden op het werk of het voorzien van een specifieke ruimte daarvoor wordt ook zelden geformaliseerd. Dit heeft als gevolg dat een getolereerde praktijk of een toegewezen ruimte een kort leven kan beschoren zijn. De toestemming kan ingetrokken worden na

⁵⁴ In één enkel bedrijf of één enkele organisatie en voor éénzelfde organisatie kan men diverse types van antwoorden ontmoeten. Vb: eerst laat het diensthoofd een bepaalde praktijk toe, een conflict tussen werknemers leidt het diensthoofd ertoe zijn hiërarchisch overste te raadplegen, dit geeft aanleiding tot een debat inde ondernemingsraad die er een diversiteitsprofessioneel bijhaalt.

een conflict of als dit aanleiding geeft tot meer vragen. Vragen om aanpassing van voedsel vereisen een formelere oplossing en een overleg met meer betrokken actoren als het gaat om dagelijks voedsel in het bedrijfsrestaurant dan wanneer het enkel occasioneel (op een personeelsfeest) voorzien voedsel betreft. Die vragen om aanpassing die zich situeren aan de liberale grenzen (namelijk het niet aanvaarden van de hiërarchie van een vrouw, de vraag om geen werkruimte te delen met iemand van het andere geslacht, de vraag om geen dienst te hoeven verlenen aan iemand van het andere geslacht) dienen vaak als catalysator voor het opzetten van een reflectie-proces of het institutionnalisieren ervan (creatie van een diversiteitswerkgroep, inschrijven van regels of vereisten in een arbeidsreglement of functiebeschrijving).

Dit **'geval per geval' informeel antwoord bieden** op vragen om aanpassing omwille van religie heeft als **voordeel** iedere situatie contextueel te benaderen en geeft, zonder de dreiging van een hangende rechtszaak, in een niet te onderschatten aantal gevallen tot een constructief en deliberatief onderhandelingsproces. Het geval per geval ingaan op vragen vermijdt mogelijks ook de politisering hiervan, een vaak door werkgevers aangehaalde vereiste als zij wensen in te gaan op een vraag om aanpassing in een door polemiek geteisterd post 9-11 tijdperk. Dit risico op polemisering probeert men bij formalisering van het antwoord in enkele gevallen te vermijden door een aanpassing in te voeren die een voordeel oplevert voor alle werknemers: in een stille ruimte voorzien in plaats van een gebedsruimte, vrijdagnamiddag vrijgeven aan iedereen, de in het weekend vallende feestdagen niet vast te leggen maar vrij te laten opnemen, ...

Het **nadeel** van deze 'geval per geval' aanpak is de arbitrariteit, de ongelijkheid van werknemers binnen eenzelfde organisatie en de rechtsonzekerheid. Dit ideaal van gelijkheid heeft enkele rechtssystemen ertoe gebracht in een algemene verplichting te voorzien voor de werkgever om in te gaan op vragen om redelijke aanpassing omwille van religie. In de ons gerelateerde situaties zien we verschillen in het al of niet ingaan op vragen om aanpassing naargelang het diensthoofd (min of meer begrip voor de situatie van de werknemer), de werknemer zelf (een goed presterende werknemer wordt meer toegekend dan een andere), de functie van de werknemer (back office *versus* front office), de vestigingsplaats van het bedrijf (meer aanpassingen in een vestigingsplaats met veel moslimwerknemers dan in een vestiging met weinig moslims). Door inschrijving van een bepaalde regeling in het arbeidsreglement verzaakt men eventueel aan enkele ongelijkheden binnen hetzelfde bedrijf. Het onderscheid *front office* geweigerd/*back office* toegelaten lijkt met de tijd, betreffende de hoofddoek-situatie, een voor de werkgevers geaccepteerde norm geworden te zijn.

Argumentatie

Verschillende soorten argumentaties worden gemobiliseerd voor het al of niet ingaan op een vraag om redelijke aanpassing. Hoewel generische ideologische principes worden vooropgesteld als argumentatie worden deze even vaak tijdelijk opgeheven of gecontextualiseerd. Marktgerelateerde argumenten hebben duidelijk de bovenhand op ideologische principes zowel in de private als in de publieke sector. Zo zijn argumenten met betrekking tot de organisatorische haalbaarheid, de planning, de voortzetting van de dienst, het niet hinderen of choqueren van klanten en het welzijn van de werknemer

vanuit een wederkerigheidsprincipe (opdat deze beter presteert of trouw blijft aan de werkgever) samen talrijker dan niet marktgerichte ideologische principes. Deze markgerelateerde argumenten berustend op economische efficiëntie zijn weliswaar meer voorkomend in de private sectoren maar laten ook publieke werkgevers niet ongemoeid.

De meest gemobiliseerde ideologische principes zijn gelijkheid, neutraliteit en respect of erkenning voor andere culturen of religies. Hoewel de neutraliteit (veelal van een overheidsdienst, of van een door de overheid gesubsidieerde dienst) in het merendeel van de situaties wordt aangehaald om niet in te gaan op een vraag om aanpassing omwille van religie wordt in enkele situaties een inclusieve visie op het neutraliteitsprincipe gemobiliseerd om er wel op in te gaan. Ook het gelijkheidsprincipe wordt zowel voor als tegen een aanpassing omwille van religie gemobiliseerd. Zij die de noodzakelijke gelijkheid tussen collega's opwerpen om niet op een vraag om aanpassing in te gaan redeneren eerder vanuit een formele visie op gelijkheid, terwijl zij die gelijkheid aanhalen om wel in een aanpassing te voorzien dat doen vanuit een substantiële invulling van het principe.

Contextualisering van de opkomst van vragen om aanpassing

De **opkomst van vragen** om aanpassing van religieuze minderheden **kadert in ten minste twee belangrijke evoluties**, de ene in het politieke domein, de andere in het economische.

Voor wat het **politieke domein** betreft heeft de toegang tot burgerschap van talrijke personen van buitenlandse herkomst vragen om erkenning van etnische en religieuze minderheden doen opduiken. De ontkenning van deze eisen om erkenning van minderheidsgroepen wordt door deze laasten als discriminerend beschouwd ervan uitgaande dat zich achter het gelijkheidsargument een niet legitiem verschil in behandeling verschuilt. Dit stelt zich zonder twijfel nog scherper in een land dat gebouwd is op verzuiling waar het principe van non-discriminatie van minderheidsgroepen een fundamenteel bestuursprincipe is en talrijke beleidsdomeinen inspireert. Vanuit dit oogpunt vormen een deel van de vragen om aanpassing een inhaalmanoeuvre.

Voor wat het **economische domein** betreft is het belangrijk te onderlijnen dat de uittreding uit de industriële maatschappij geleid heeft tot de fragmenatie van industriële groepen met een vermenigvuldiging van het aantal onder-aannemers, filialen, franchisenemers, enz. Dit gaat samen met wat Boltanski en Chiapiello (1999) de nieuwe geest van het kapitalisme noemen die gekenmerkt wordt door flexibiliteit, aanpassingsvermogen en netwerken. Dit heeft als gevolg een toename van de autonomie van kleiner wordende bedrijven. De disciplinaire logica die de industriële maatschappij organiseerde en die leidde tot de productie van gemeenschappelijke bindende normen, uitgaande van de logica van een opgelegd recht, maakt plaats voor een logica van onderhandeld recht in gereduceerde entiteiten. Deze twee evoluties leiden tot de opkomst van nieuwe vragen en tot veranderlijke antwoorden.

De toename van deze autonomie leidt tot de productie van een door John Elster genoemde lokale rechtvaardigheid (Elster, 1992). 'Lokaal' omdat verschillende

institutionele actoren verschillende substantiële principes hanteren. Deze lokale rechtvaardigheid kan zich baseren op algemene principes maar kent een toepassing die vaak afhankelijk is van de configuratie aan actoren ter plaatse en van hun appreciatie en opvatting wat betreft redelijke aanpassingen omwille van religie. Dit brengt onder andere met zich mee dat er niet noodzakelijk enkel een tegenstelling is tussen werkgevers en werknemers over verschillende mogelijke vragen om aanpassing. De tegenstellingen situeren zich evenzeer tussen werknemers en tussen werknemers en hun vertegenwoordigers.

Dit kortlopend onderzoek liet ons toe een schat aan informatie te verzamelen betreffende praktijken van redelijke aanpassingen omwille van religie op de werkvloer. De tijd die beschikbaar was voor de analyse hiervan was kort. Een langlopend onderzoek, op basis van dit verzamelde materiaal, zou toestaan om fundamentele kennis te ontwikkelen omtrent deze ook in andere Europese landen nog te weinig bestudeerde thematiek. België zou hiermee een voortrekkersrol kunnen spelen.

Referenties

- BARRY B., (2001), *Culture & Equality. An Egalitarian Critique of Multiculturalism*, Polity Press.
- BENHABIB S., (2002), *The Claims of Culture: Equality and Diversity in the Global Era*, Princeton: University Press.
- BOLTANSKI L. en CHIAPELLO E. (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris: Editions Gallimard.
- BOUCHARD G. & TAYLOR CH. (2008), *Fonder l'avenir: Le temps de la conciliation*, Commission sur les pratiques d'accommodements reliées aux différences culturelles, Gouvernement du Québec (rapport integral téléchargeable sur le site web de la Commission: <http://www.accommodements.qc.ca/index.html>).
- BRIBOSIA E. & RORIVE I. (2004), "Le voile à l'école. Une Europe divisée", *Revue trimestrielle des droits de l'homme*, pp. 951-983.
- BRIBOSIA E., RINGELHEIM J en RORIVE I. (2009), "Aménager la diversité: le droit de l'égalité face à la pluralité religieuse", *Revue trimestrielle des droits de l'homme*, avril.
- BRUNELLE CH. (2001), *Discrimination et obligation d'accommodement en milieu de travail* (ed. Yvon Blais).
- CARENS J. (2000), *Culture, Citizenship and Community: A Contextual Exploration of Justice as Evenhandedness*, Oxford: University Press.
- CENTRUM VOOR GELIJKHEID VAN KANSEN EN VOOR RACISMEBESTIJNDING (2005), *Actieve publieke uiting van religieuze en levensbeschouwelijke overtuigingen*, Brussel: CGKR.
- ELSTER J. (1992), *Local Justice: How Institutions Allocate Scarce Goods and Necessary Burdens*, New York: Sage Publications
- EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY COMMISSION (EEOC 2008), *Compliance manual on religious discrimination* (tekst beschikbaar op de webpagina van de EEOC: <http://www.eeoc.gov/policy/docs/religion.html>).
- FRASER N. & HONNETH A., (2003), *Redistribution or Recognition? A Philosophical Exchange*, London: Verso.
- JACOBS D., REA A., TENEY C., CALLIER L. en LOTHAIRE S. (2009), *De sociale lift blijft steken. De prestaties van allochtone leerlingen in de Vlaamse Gemeenschap en de Franse Gemeenschap*, Brussel: Koning Boudewijn Stichting.
- KUKATHAS CH. (1992), "On Toleration" in: SHAPIRO I. & KYMLICKA W., *Ethnicity and Group Rights*, New York: University Press.
- KYMLICKA W., (1995), *Multicultural Citizenship*, Oxford: University Press.
- MILL J.S. (1975), *On Liberty*, New York: Norton.
- MINOW M. (2002), *Making All the Difference: Inclusion, Exclusion and American Law*, Cornell: University Press.
- NUSSBAUM M. (2006), *Frontiers of Justice*, Harvard: University Press.
- OKIN S. (1999), *Is Multiculturalism Bad for Women?*, Princeton: University Press.
- OKIN S. (2002), "Mistresses of Their Own Destiny. Group Rights, Gender and Realistic Rights of Exit", *Ethics*, 112, pp. 205-230.
- PAREKH B. (2000), *Rethinking Multiculturalism. Cultural Diversity and Political Theory*, Houndmills: Palgrave.
- PHILLIPS A. (2009), *Multiculturalism without Culture*, Princeton: University Press.
- RAWLS J., (1971), *A Theory of Justice*, Harvard: University Press.
- SEN A. (2006), *Identity and Violence. The Illusion of Destiny*, New York: W.W. Norton.

- STEVAERT S. (2004), *Andergeloof. Naar een actief pluralisme in Vlaanderen*, Leuven: Davidsfonds.
- TAYLOR, CH. (1994), *Multiculturalism: Examining the Politics of Recognition*, Princeton: University Press.
- VAN DER BURG W. (2007), "Gelijke zorg en respect voor de gelovige burger. Een inclusief-vrijzinnige schets", in DE HERT P. en MEERSCHAUT K. (2007), *Scheiding van kerk en staat of actief pluralisme?*, Antwerpen – Oxford: Intersentia.
- YOUNG I.M. (1990), *Justice and the Politics of Difference*, Princeton: University Press.
- YOUNG I.M. (2000), *Inclusion and Democracy*, Oxford: University Press.

Bijlage 1

Interview gids

Informatie geven over onderzoek:

Het onderzoek in het kader waarvan wij u zullen interviewen werd besteld door het **Centrum voor gelijke kansen en voor racismebestrijding**. Het wordt gevoerd in **heel België**, in het Nederlandstalige landsgedeelte door de onderzoeksgroep “migratie en diversiteit” van het Institute for European Studies van de VUB, en voor het Franstalig landsgedeelte door METICES een onderzoekscentrum aan het Instituut voor sociologie van de ULB. Het onderzoek kadert in de organisatie van de **rondetafels van de interculturaliteit** die opgestart werden door federaal minister van Werk en Gelijke Kansen, Joëlle Milquet.

Het onderzoek wil in kaart brengen hoe werkgevers omgaan met specifieke vragen van culturele of religieuze minderheden om de werkomgeving of algemene regels aan te passen aan hun specificiteit (*enkele voorbeelden aanhalen*)

- verlofdagen voor andere dan religieuze feesten
- bidplaatsen
- aanpassing pauze-periodes voor bidden of tijdens vaste periodes
- voeding in het bedrijfsrestaurant
- kledingcodes (vraag om aanpassing uniformen, zichtbaarheid van religieuze tekens, ...)
- gemengdheid mannen en vrouwen: vraag om gescheiden werkruimten, niet aanvaarding van bevel van een vrouw , ...
- lang aansluitend verlof voor diegenen wiens familie buiten Europa woont,
- weigering bepaalde taken uit te voeren omwille van geloofsovertuiging,
- weigering deel te nemen aan ongeschreven omgangsregels op de werkvloer (hand geven)

Het onderzoek beoogt dus **NIET** redelijke aanpassingen omwille van **handicap, geslacht, leeftijd**, e.a. maar omwille van culturele en religieuze diversiteit, en **NIET tav gebruikers** maar **enkel tav personeel**.

Het doel van dit onderzoek is

- om zoveel mogelijk verschillende vragen om redelijke aanpassing in kaart te brengen,

- de verschillende manieren in kaart te brengen hoe werkgevers met zo'n vragen omgaan en wie ze betrekken in de zoektocht naar een oplossing
- evenals de verschillende argumentaties in kaart te brengen die aangereikt worden als motivatie voor genomen beslissingen.

Informeren omtrent confidentialiteit:

De informatie die u ons communiceert zal enkel gebruikt worden voor de doeleinden van dit onderzoek. Indien u dit wenst kunnen wij de participatie van uw bedrijf anonimiseren op 2 manieren. We kunnen ten eerste, het weglaten te vermelden dat uw bedrijf/organisatie heeft deelgenomen. Ten tweede, kan u verkiezen de participatie van uw bedrijf-organisatie te laten vermelden maar de door u vermelde informatie hier niet aan te koppelen. Bvb: achteraan in het rapport wordt vermeld dat bedrijf X heeft deelgenomen maar als er in het rapport sprake is van een situatie van redelijke aanpassingen in uw bedrijf wordt vermeld "in een voedingsbedrijf" zonder de naam te vermelden.

Informatie vragen over diversiteit in het personeelsbestand?

Om te starten zou ik u graag informatie vragen over de kenmerken van het personeelsbestand in uw onderneming/organisatie.

1. Hoeveel werknemers telt uw bedrijf? Hoeveel voltijds equivalenten (VTE) zijn dat?
2. Wat is het aandeel aan arbeiders in uw bedrijf?
3. Wat is het aandeel van vrouwen?
4. Wat is het aandeel van ouderen?
5. Wat is het aandeel van personen van buitenlandse herkomst? Hoe definieert u deze?
6. Als u het geheel aan personen van buitenlandse herkomst in uw bedrijf beschouwt, wat zijn de belangrijkste nationaliteiten en herkomsten?
7. Wat zijn de meest voorkomende functies van personen met een migratie achtergrond? In welke diensten zijn zij voornamelijk tewerkgesteld?
8. Werken personen met een migratie-achtergrond voornamelijk voltijds of deeltijds?
9. Hebben personen met een migratie-achtergrond voornamelijk een contract van onbepaalde of bepaalde duur of een interim-contract?
10. Wat is het minimum studie-niveau dat vereist is voor de functies die het meest worden bekleed door personeel met een migratie achtergrond?

11. Bent u in het algemeen geconfronteerd met een belangrijke turn-over? Hoe lang blijft uw personeel gemiddeld in dienst?

Informatie vragen over situaties van redelijke aanpassing

Nu zou ik het graag hebben over situaties van redelijke aanpassing die zich hebben voorgedaan in uw bedrijf/organisatie. Onder "redelijke aanpassing" versta ik een vraag van een personeelslid dat behoort tot een religieuze of culturele minderheid om een algemene regel (al of niet ingeschreven in het huishoudelijk reglement of het arbeidsreglement) of de werkomgeving aan te passen aan hun specifieke kenmerken.

12. Bent u al geconfronteerd geweest met een situatie van redelijke aanpassing vanwege één of meerdere personeelsleden die tot een religieuze of culturele minderheid behoren?

(als ja, ga naar vragen de vragen a tot g; daarna naar vraag 13 tot 21 als nog van toepassing)

Hoe werd in een antwoord voorzien met betrekking tot de volgende vragen?

13. afspraken omtrent het opnemen van verlofdagen voor andere dan katholieke feestdagen (Yom Kippour, Suikerfeest, Offerfeest, ...)
14. voorzien van bidplaatsen op de werkvloer
15. voorzien van aangepaste voeding voor religieuze minderheden in het bedrijfsrestaurant en voor andere gelegenheden (personeelsfeesten, sportdagen, ...)
16. aanpassing van de kledingcodes (hoofddoeken; tulband en ritueel mes, aanpassende uniformen, uniformen met korte mouwen, korte broeken, ...) (deze vraag is voornamelijk van belang als er een uniform wordt gedragen)
17. problematische situaties mbt gemengdheid van mannen en vrouwen (weigering hand te geven aan persoon van andere sexe, weigering bepaalde taak uit te voeren mbt persoon van andere sexe, weigering bevel te aanvaarden van persoon van andere sexe...)
18. weigering bepaalde taak uit te voeren omwille van geloofsovertuiging
19. aanpassing werkuren/middagpauze tijdens vastenperiodes, om te bidden, voor bezoek aan eredienst
20. aanpassing opdrachten fysieke arbeid tijdens vastenperiodes
21. mogelijkheid tot langer aansluitend verlof voor diegenen wiens familie buiten Europa woont, ...)

- andere voorbeelden ...

Voor elk geval van redelijke aanpassing waarmee u bent geconfronteerd

a) kan u de situatie/vraag meer in detail beschrijven (van wie ging ze uit, functie, geloof, man/vrouw? ...)

b) wie waren de betrokken actoren in de zoektocht naar een oplossing? (interne structuren: ondernemingsraad, werkgroep diversiteit, juridische dienst; externen: werkgeversorganisatie, vakbonden, gespecialiseerde organisaties, ...)

c) hoe is men tot een antwoord gekomen?

d) tot welk antwoord is men gekomen?

e) wat was de argumentatie om tot dat antwoord te komen

f) hoe is de toepassing van dat antwoord achteraf verlopen?

g) wenst u nog iets toe te voegen omtrent deze situatie/vraag van redelijke aanpassing

22. Wat zou uw antwoord geweest zijn ten aanzien van de vragen om redelijke aanpassing in punt 12-20? (de voorbeelden uit 12-20 die nog niet besproken zijn hernemen)

23. Vindt u het pertinent en gepast dat een werkgever vragen om redelijke aanpassing vanwege personeel dat behoort tot een culturele of een religieuze minderheid in aanmerking neemt?

24. Heeft u een specifiek diversiteitsbeleid uitgewerkt voor/in uw bedrijf? Beschikt u over een diversiteitsplan mede gefinancierd door de overheid?

Indien ja,

- welke overheid?

- wat zijn de centrale acties voorzien in dat plan: instroom, taal, beheer van de diversiteit, ...

Hartelijk dank voor uw medewerking!

Bijlage 2

Modelbrief

Brussel, datum

Geachte Mevrouw (of) Heer NAAM,

In opdracht van het Centrum voor gelijke Kansen en voor racismebestrijding verrichten onderzoeksteams van de Vrije Universiteit Brussel (IES) en van de Université Libre de Bruxelles (METICES) momenteel onderzoek naar praktijken van redelijke aanpassingen omwille van culturele diversiteit op de werkvloer. Het onderzoek kadert in de organisatie van de rondetafels van de interculturaliteit die opgestart werden door de federale minister van Werk en Gelijke Kansen Joëlle Milquet.

Het onderzoek wil in kaart brengen hoe werkgevers omgaan met specifieke vragen van culturele of religieuze minderheden om de werkomgeving of algemene regels aan te passen aan hun specificiteit. (verlofdagen, bidplaatsen, voeding, kledingcodes, gemengdheid mannen en vrouwen, ...). De bevindingen zullen resulteren in een rapport waarin de opgespoorde praktijken zullen worden geanalyseerd en een overzicht zal gegeven worden van "best practices". Deze resultaten zullen worden omkaderd door een overzicht van de stand van zaken van de juridische en filosofische literatuur omtrent redelijke aanpassingen.

Graag vragen wij uw medewerking aan dit onderzoek. In een eerste fase zullen wij telefonisch contact met u opnemen om te vragen hoe uw organisatie omgaat met vragen om redelijke aanpassingen. In een tweede fase zal uw bedrijf/organisatie eventueel geselecteerd worden/zullen wij u uitnodigen om deel te nemen aan een rondetafelgesprek met andere personeelsverantwoordelijken en vertegenwoordigers van werknemers uit dezelfde sector (ong. 10 personen). Dit gesprek zal u toelaten ervaringen uit te wisselen en te vernemen hoe andere organisaties/bedrijven/ziekenhuizen... omgaan met vragen omtrent redelijke aanpassingen. Dit rondetafelgesprek voor de XsectorX zal plaatsvinden op **datum, uur** in het Instituut voor Europese Studies van de Vrije Universiteit Brussel (Pleinlaan 15, 1050 Brussel) .

Ter voorbereiding van dit rondetafelgesprek zal u gevraagd worden een bondig relaas neer te schrijven van een vraag om redelijke aanpassing binnen uw ziekenhuis/organisatie/bedrijf , namelijk

- om welke vraag ging het?
- wie waren de betrokken actoren in de zoektocht naar een oplossing?
- hoe is men tot een antwoord gekomen?
- tot welk antwoord is men gekomen?
- wat was de argumentatie?
- hoe is de toepassing van dat antwoord achteraf verlopen?

Wij zullen spoedig met u contact opnemen en hopen alvast op uw medewerking. Indien u vragen heeft, aarzel niet ons te contacteren.

Hoogachtend,

Ilke Adam (IES, VUB), promotor

Andrea Rea (METICES, ULB), co-promotor

Souâd Hamdaoui, onderzoekster (contactpersoon Nederlandstalig)

Céline Teney, onderzoekster (contactpersoon Franstalig)

Souâd Hamdaoui – onderzoekster

Institute for European Studies- Vrije Universiteit Brussel

Postadres: Pleinlaan 2

Kantoor: Pleinlaan 15

1050 Brussel

tel: X

GSM: X

Bijlage 3

LIJST DEELNEMERS PER SECTOR

GEZONDHEID

UZGent

ACOD/ABVV UZGent

OCMW Genk, RVT

AZ St Maarten

Zorgbedrijf Antwerpen

Diversiteitsconsulent ACV

AZ Groeningen

Woon- en zorgcentrum Hof ter Engelen

OCMW Antwerpen, Departement residentieel wonen RVT

Ziekenhuis Oost-Limburg

Gasthuis Zusters Antwerpen, Sint-Vincentius ziekenhuis

Woon- en Zorgcentrum Domino

CGSP Santé

Délégué FGBT, Hopital St Pierre

Hopital St Pierre (DRH)

Clinique Universitaire St Luc

Délégué FGTB, Intercommunale de Santé Publique du Pays de Charleroi (ISPCC)

CHU Liège

Hopital Brugmann

CSC Namur-Luxembourg (permanent diversiteit)

En enkele organisaties/vertegenwoordigers van werknemers die wensen volledig anoniem te blijven

VOEDINGSINDUSTRIE

Volys Star

Abramo

Van Gool Noordvlees

Jademo
Kempico
Q-bakeries
Quality salami
Läntmannen Unibake
Vleeswaren Corma
Bonimex
FGTB Horeca
Lipton
Laiterie de Walhorn
Thirion production
Viangros
Diversiteitsconsulent ACV
Solarec
Common Market Meat Company
Vleeswaren Paul Peters en zonen
Distriplat
Westvlees

En enkele bedrijven/vertegenwoordigers van werknemers die wensen volledig anoniem te blijven.

SCHOONMAAK

Care NV
Tuliep BVBA
Algemene onderhoudswerken Maes
Diversiteitsconsulent ACV
Brucco
Centrale syndicale fgtb
Temco Europe

En enkele bedrijven/vertegenwoordiegrs van werknemers die wensen volledig anoniem te blijven.

LOKALE OVERHEDEN

ABVV West-Vlaanderen

Stad Hasselt

Stad Leuven

OCMW Mechelen

Stad Antwerpen

OCMW Antwerpen

Stad Aalst

Stad Gent

OCMW Leuven

Ville La Louvière

het OCMW La Louvière

het OCMW Forest

Commune de St Gilles

CGSP

Diversiteitsconsulenten ABVV

Diversiteitsconsulenten ACV

En enkele lokale overheden/vertegenwoordigers van werknemers die wensen volledig anoniem te blijven.

“PARASTATALEN”

NMBS –SNCB

Stadsreinigingsdienst Antwerpen

De Lijn

Veolia

SITA

Stadsreinigingsdienst Hasselt

IDEA (Intercommunale de développement économique et d’adaptation du territoire – Région Mons-Borinage-Centre)

IBGE (Institut Bruxellois de Gestion de l’Environnement)

MIVB – STIB

Brussels South Charleroi Airport

ICDI (Association Intercommunale de Développement pour la collecte et la destruction des déchets de la Région de Charleroi)

Divers représentants de la FGTB - CGSP (Centrale Générale des Services Publics) -

Divers représentants de la CSC

Diversiteitsconsulenten ABVV

En enkele “parastatalen”/vertegenwoordigers van werknemers die wensen volledig anoniem te blijven.

INETGRATIE/DIVERSITEITSSECTOR

Intercultureel Netwerk Gent vzw

Onthaalbureau Limburg vzw

ODICé vzw

Diversiteitsconsulenten ACV

Diversiteitsconsulenten ABVV

Inburgering Oost-Vlaanderen vzw

Foyer vzw

Opvangcentrum Fedasil Kapellen

Prisma vzw

Une maison en plus asbl

CBAI asbl

Un centre de Lire et Ecrire asbl

GAFFI asbl

Centre d’Education Populaire André Genot asbl

Bruxelles Laique asbl

Cripel asbl

SéTis wallon

En enkele organisaties die wensen volledig anoniem te blijven.

ONDERWIJS

Diversiteitsconsulent ABVV

VSKO (Vlaams Secretariaat Katholiek Onderwijs)

Inspecteur-adviseur Islamitische godsdienst Vlaamse Gemeenschap

Inspecteur-adviseur Israëlitische godsdienst Vlaamse Gemeenschap

Scholengemeenschap Drieklank
Universiteit Antwerpen
Vrije Universiteit Brussel
Scholengroep 18 - Gemeenschapsonderwijs
Université de Liège
CPEONS (Conseil des inrichtende machten de het onderwijs officiel neutre subventionné)
CGSP onderwijs
Inspecteur de religion musulmane Communauté Française
SÉGEC (Secrétariat de l'Enseignement Catholique en Communauté française)
Centre D'Education Populaire André Genot

En nog diverse scholen die volledig anoniem wensen te blijven.

GROOTDISTRIBUTIE

Makro Belgium
Colruyt
Delhaize
Vakbondsvertegenwoordiger FGTB binnen een grootdistributie-bedrijf
Vakbondsvertegenwoordiger CSC binnen een grootdistributie-bedrijf
Mestdagh
Vakbondsvertegenwoordigers CNE-CSC
En enkele bedrijven/vertegenwoordigers van werknemers die wensen volledig anoniem te blijven.

BANKEN EN VERZEKERINGEN

ING
Fortis
Rabobank
Secura
Mondial Assistance
Diversiteitsconsulent ACV
SETca (Syndicat des employes, techniciens et cadres) Bruxelles-Halle-Vilvorde - FGTB
CNE Banques et assurances - CSC
En enkele bedrijven/vertegenwoordigers van werknemers die wensen volledig anoniem te blijven.