Institutional Repository - Research Portal
Dépôt Institutionnel - Portail de la Recherche
researchportal.unamur.be
University of Namur

RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

Procedures van redelijke aanpassingen op de werkvloer in het kader van culturele diversiteit

Flohimont, Valérie; Lambert, Charlotte; Tasiaux, Alexandra; Vandevoort, Lief; Prud'Homme, Julie

Publication date:
2014

Document Version
Version revue par les pairs

Link to publication

Citation for pulished version (HARVARD):
Flohimont, V, Lambert, C, Tasiaux, A, Vandevoort, L & Prud'Homme, J 2014, *Procedures van redelijke aanpassingen op de werkvloer in het kader van culturele diversiteit: religieuze en filosofische overtuigingen* . UNamur, faculté de droit.

General rights
Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy
If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Download date: 25. Apr. 2024

Procedures van redelijke aanpassingen op de werkvloer in het kader van culturele diversiteit

Samenvatting van het onderzoeksverslag

Onderzoek in opdracht van het Centrum voor Gelijke Kansen en Racismebestrijding

31 mei 2014

Promotor van het onderzoek:
Flohimont Valérie (Vulnérabilités et Sociétés, UNamur)

Onderzoeksteam:
Lambert Charlotte (Vulnérabilités et Sociétés, UNamur)
Tasiaux Alexandra (Vulnérabilités et Sociétés, UNamur)
Vandevoort Lief

Met de medewerking van Julie Prud'Homme

Samenvatting van het onderzoeksverslag

Voorliggend onderzoek is het vervolg van het onderzoek uitgevoerd door de VUB en de ULB in 2010[1] over de praktijk in ondernemingen en administraties inzake redelijke aanpassingen op de werkvloer omwille van culturele en religieuze diversiteit.

Het doel van het onderzoek was "het ontwikkelen van een/meerdere procedures voor aanpassing, vertrekkend van de realiteit van de werkvloer in de bedrijven." En dus "het ontwikkelen van een normatief kader voor aanbevelingen voor bedrijven, partners of zelfs politieke autoriteiten."

Deze doelstelling houdt rekening met opvallende elementen die het centrum voor gelijkheid van kansen ziet in de VUB/ULB studie, namelijk:[2]

1. een aantal bedrijven doet 'redelijke aanpassingen' zonder het te weten, in ieder geval zonder het concept te benoemen in de praktijk;
2. vaak worden deze regelingen 'informeel' beslist, op het laagste niveau van de organisatie, onder collega's of met het directe hoofd;
3. het debat over dit onderwerp binnen de bedrijven, is niet zozeer ideologisch dan wel pragmatisch. Zo stelt men zich de vraag de aanpassingen verenigbaar zijn met de werking van de dienst en de economische doelen van de onderneming;
4. niet alle gevraagde aanpassingen hebben betrekking op religie, zoals bijvoorbeeld de vraag van werknemers van Marokkaanse oorsprong om de zomervakantie te verlengen voor 'de terugkeer naar het land van oorsprong'.

Om te bepalen in welke mate een formele wet of –het andere extreem- aanbevelingen over redelijke aanpassingen nodig zijn (met daartussen een heel gamma van mogelijke tussenoplossingen zoals interprofessioneel overleg, sectorieel overleg, overleg op bedrijfsniveau enzovoort), stelden we volgende onderzoeksvragen:

1. Moet men informele oplossingen bevorderen-die worden afgesproken onder collega's of met het directe diensthoofd, wat het voordeel biedt van flexibiliteit maar ook een risico op willekeur inhoudt? Of moet de voorkeur gaan naar meer geformaliseerde oplossingen op het niveau van het bedrijf zelf – die meer solide oplossingen zijn, maar misschien soms te strikt?

[1] I., ADAM en A., RÉA, *Culturele diversiteit op de werkvloer. Praktijken van redelijke aanpassing in België*, een onderzoek in opdracht van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, september 2010, p. 135.
[2] CECLR, *Cahier spécial des charges CNTR/2012/02*.

2. Als redelijke aanpassingen in een formele overeenkomst worden opgenomen, wie zijn dan de betrokken actoren en op welk niveau van het bedrijf: de individuele werknemer, de vakbonden, het arbeidsreglement, externen (consultants, vertegenwoordigers van religies, verenigingen, openbare instellingen)?
3. Hoe wordt beoordeeld of een verzoek redelijk is of niet? Wat zijn de legitieme gronden voor weigering (veiligheid, kosten, organisatie van de onderneming, gelijkheid van werknemers - met inbegrip van gendergelijkheid - onderlinge sociale relaties, bekeringsdrang, enz.)?
4. Hoe omgaan met weigeringen van vragen om redelijke aanpassingen?

Om deze vragen te beantwoorden hebben we enerzijds een juridisch luik verwerkt en anderzijds een meer sociologisch luik met een veldonderzoek.

Het juridische luik schetst, zonder volledig te willen zijn, een beeld van de situatie met betrekking tot redelijke aanpassingen voor filosofische of godsdienstige overtuiging. Het ontbreken van een juridische onderbouw van een recht op redelijke aanpassingen naar Belgisch recht, betekent echter niet dat dat dit soort praktijken niet bestaat, integendeel. Zoals we in de studie aantonen, gebeurt het vaak dat redelijke aanpassingen worden doorgevoerd, soms zelfs zonder dat de begunstigde of degene die de aanpassing doorvoerde ervan zich bewust zijn van de aard van de actie (bijvoorbeeld de aanpassing van de maaltijd bij een bedrijfsfeest, wijziging van de werkuren of de aard van de taak in een vastenperiode, enz).

Het veldonderzoek was voorzien om de meningen te verzamelen van de belanghebbenden (bedrijfsleven en overheid) over de noodzaak om al dan niet wetgevend op te treden en over het eventuele niveau waarop de wetgever dan zou moeten tussenkomen. Deze studie werd enerzijds uitgevoerd op basis van semi-gestructureerde kwalitatieve interviews en anderzijds op basis van een kwantitatieve studie via een onlinevragenlijst die per mail naar bijna 1.000 bedrijven en overheidsdiensten werd gestuurd. Met betrekking tot de kwantitatieve studie, moeten verschillende methodologische en praktische opmerkingen worden geformuleerd. Ondanks gepersonaliseerde mails en verschillende herinneringen, hebben slechts 47 ondernemingen de vragenlijst beantwoord. Bovendien zijn de bedrijven die reageerden voornamelijk bedrijven die over de materie hebben nagedacht of die al te maken hadden met het probleem van filosofische en religieuze overtuigingen op de werkplek. Daarom lijkt het ons belangrijk om het uitblijven van reacties van andere gecontacteerde bedrijven als een reactie op zich te beschouwen. Dergelijk stilzwijgen toont aan hoezeer bedrijven zich ongemakkelijk voelen als ze geconfronteerd worden met dergelijke vragen. Ze durven niet echt zeggen wat ze denken, misschien uit vrees geen 'politiek correcte' taal te gebruiken of vanwege angst voor sancties voor zover de bedrijven wisten dat het centrum voor gelijke kansen de opdrachtgever was van het onderzoek. Alle bedrijven werd nochtans op het hart gedrukt dat vertrouwelijkheid en anonimiteit werden gegarandeerd.

De ondernemingen die antwoordden op de kwantitatieve bevraging zijn gevestigd in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (20), in Wallonië (19) en in Vlaanderen (4), maar sommige zijn actief over het hele Belgische grondgebied, soms zelfs buiten onze landsgrenzen.

De omvang van de ondernemingen varieert ook erg sterk: van 0 werknemers (een zelfstandige die alleen werkt) tot 15000 werknemers.

De ondernemingen zijn actief in verschillende sectoren:

- bank- en verzekeringswezen (8);
- farmaceutische sector (3);
- metaalsector (1);
- grootdistributie (4);
- voedingsnijverheid (2);
- gezondheidssector (4);
- schoonmaaksector (2);
- onderwijs (2);
- lokale overheden (2);
- parastatalen (3);
- sector niet meegedeeld (17).

De paritaire comités waaronder deze bedrijven vallen:

- Paritaire comités voor de arbeiders: 111, 118, 121, 124, 140, 140.03, 145;

- Paritaire comités voor bedienden: 200, 207, 209, 211, 214, 218, 220, 226;

- Gemengde paritaire comités: 306, 310, 311, 326, 330, 328.02, 335, 336.

Bovenop deze steekproef werden 18 semi-gestructureerde interviews afgenomen in ondernemingen. De interviews behandelden dezelfde thema's als de vragenlijst, maar maakten het mogelijk te peilen naar het hoe en waarom. Er werden 9 interviews afgenomen in het Frans en 9 in het Nederlands. De gesprekken duurden gemiddeld 1,5 uur.
De geïnterviewde personen werkten in de banksector, de rusthuissector, lokale overheden, regionale overheden, parastatalen, grootdistributie, schoonmaaksector en het onderwijs.
Soms antwoordden de respondenten in functie van de situatie in de eigen onderneming, soms meer in het algemeen, met name wanneer ze zich niet rechtstreeks bij dat specifieke punt betrokken achten.
Welke lessen kunnen we trekken uit het veldonderzoek?

Als gevolg van de bijzonder lage respons op de vragenlijst die per e-mail werd toegestuurd, was het onmogelijk een zinvolle multivariabele analyse uit te voeren. Daarom hebben we ons beperkt tot een voorstelling van de ontvangen antwoorden per thema en per gestelde vraag. We hebben deze informatie aangevuld met citaten uit de semi-gestructureerde kwalitatieve interviews. De uitspraken die werden gedaan tijdens de kwalitatieve interviews verklaren (op zijn minst gedeeltelijk) of nuanceren de resultaten van de enquête. In sommige gevallen spreken de citaten uit de kwalitatieve interviews de resultaten van de enqûete zelfs tegen.

De antwoorden op de vragen tonen aan dat de respondenten meestal met gemengde gevoelens en verschillend reageren op de te nemen maatregelen, de te aanvaarden wijzigingen, de vereiste aanpassingen enz. Niettemin bestaat er over bepaalde thema's een bredere consensus. Zo bijvoorbeeld acht men bijkomende verlofdagen om religieuze redenen of een aanpassing van de

formulering van de wettelijke feestdagen in de wetgeving overbodig (de verwijzingen naar de katholieke feesten lijken voor de overgrote meerderheid van de respondenten geen probleem te vormen). Die consensus is er ook over het verbieden van extra pauzes tijdens de werkdag om te bidden. Uit de kwalitatieve interviews blijkt dat men niet zozeer afwijzend staat tegenover dergelijke pauzes wegens de godsdienst op zich, maar dat zulks eerder voortkomt uit bezorgdheid over de gelijkheid tussen de werknemers die geen specifieke godsdienst belijden, geen specifiek geloof aanhangen of geen behoeften daaromtrent kenbaar maken.

Ook het verbod op het dragen van religieuze symbolen vraagt een brede steun. Maar ook dat verdient enige nuancering, aangezien de helft van de voorstanders van het verbod dit beperkt willen zien tot de personeelsleden die in contact komen met de klant.
Over ~~é~~én punt zijn de respondenten het eens bescherming en veiligheid van de werknemers gaan voor op filosofische en religieuze overtuigingen. Met andere woorden, als veiligheid en religieuze symbolen niet compatibel zijn, wordt voorrang gegeven aan veiligheid. Het is immers zo dat de werkgever een verplichting heeft in het kader van de wetgeving inzake welzijn op het. Als er op het gebied van veiligheid op het werk iets fout gaat, wordt de werkgever aansprakelijk gesteld. Een ander punt waarover men unaniem is, is het delen van een kantoor of een ruimte met personen van het andere geslacht. Alle respondenten vinden dat verzoeken om niet-gemengde ruimten moeten worden geweigerd, hoewel ze een andere mening toegedaan zijn waar het de samenstelling van ploegen betreft!

Wat betreft de andere thema's die in de enquête aan bod kwamen (het bedrijfsrestaurant, omstandigheidsverlof, aangepaste taken, neutraliteitsplicht, promiscuïteit mannen en vrouwen, uniform, kledingvoorschriften, wettelijke maatregelen, sociale conventies, feestmaaltijden, bidden op de werkvloer, enz.), is het duidelijk dat de antwoorden een weerspiegeling zijn van de huidige debatten in de samenleving. De voors en tegens, de aarzelingen, en impliciet de vrees voor uitspattingen of overdreven eisen.

Vertrekkend van deze resultaten is het wellicht moeilijk om adequate aanbevelingen te doen die aanvaardbaar zijn op het terrein. Het lijkt er in ieder geval op dat wij enerzijds kunnen concluderen dat de geesten nog niet rijp zijn voor een debat over wetgevende maatregelen, op welk niveau dan ook (wetgevers, intersectorale of sectorale akkoorden...), terwijl anderzijds de bedrijven die geconfronteerd worden met vragen met betrekking tot filosofische en religieuze overtuigingen hun best proberen te doen om de zaak aan alle kanten te bekijken en de behoeften van de ene proberen te verzoenen met de eisen van de andere (specifieke verzoeken, praktische haalbaarheid, enz.).

In dat opzicht lijkt het aangewezen om te vertrouwen op het werkveld en de ontwikkelingen in deze kwestie de komende maanden of zelfs jaren nauwgezet op te volgen.