



GEWONE ZITTING 2021-2022

31 MEI 2022

**VERENIGDE VERGADERING
VAN DE
GEMEENSCHAPPELIJKE
GEMEENSCHAPSCOMMISSIE**

ONTWERP VAN ORDONNANTIE

**ter bevordering van de diversiteit en ter
bestrijding van de discriminatie in de
instellingen, centra en diensten die tot de
bevoegdheid van de Gemeenschappelijke
Gemeenschapscommissie behoren
alsook in de Diensten van het Verenigd
College van de Gemeenschappelijke
Gemeenschapscommissie**

VERSLAG

uitgebracht namens de commissie
voor de Algemene Bicommunautaire Zaken

door de heer Sadik KÖKSAL (F)

Aan de werkzaamheden van de commissie hebben deelgenomen:

Vaste leden: mevr. Delphine Chabbert, mevr. Véronique Jamouille, mevr. Fadila Laanan, de heer David Leisterh, mevr. Françoise Schepmans, mevr. Véronique Lefrancq, de heren Juan Benjumea Moreno, Gilles Verstraeten, mevr. Els Rochette.

Plaatsvervangers: de heer Ahmed Mouhssin, mevr. Nicole Nketo Bomele, de heer Sadik Köksal.

Ander lid: mevr. Leila Agic.

Zie:

Stuk van de Verenigde Vergadering:

B-111/1 – 2021/2022: Ontwerp van ordonnantie.

SESSION ORDINAIRE 2021-2022

31 MAI 2022

**ASSEMBLÉE RÉUNIE
DE LA COMMISSION
COMMUNAUTAIRE
COMMUNE**

PROJET D'ORDONNANCE

**visant à promouvoir la diversité
et à lutter contre la discrimination
dans les institutions, centres et
services relevant de la compétence
de la Commission communautaire
commune ainsi que dans les Services
du Collège réuni de la Commission
communautaire commune**

RAPPORT

fait au nom de la commission
des Affaires bicommunautaires générales

par M. Sadik KÖKSAL (F)

Ont participé aux travaux de la commission :

Membres effectifs : Mmes Delphine Chabbert, Véronique Jamouille, Fadila Laanan, M. David Leisterh, Mmes Françoise Schepmans, Véronique Lefrancq, MM. Juan Benjumea Moreno, Gilles Verstraeten, Mme Els Rochette.

Membres suppléants : M. Ahmed Mouhssin, Mme Nicole Nketo Bomele, M. Sadik Köksal.

Autre membre : Mme Leila Agic.

Voir :

Document de l'Assemblée réunie :

B-111/1 – 2021/2022 : Projet d'ordonnance.

I. Inleidende uiteenzetting van de heer Bernard Clerfayt, lid van het Verenigd College

Het lid van het Verenigd College heeft voor de commissieleden de volgende toespraak gehouden:

« In overeenstemming met het regeerakkoord wil het Verenigd College zich inzetten voor de strijd tegen alle vormen van geweld en discriminatie.

De voorgestelde ordonnantie heeft dan ook tot doel diversiteit te bevorderen en discriminatie te bestrijden. Het gaat erom discriminatie terug te dringen door de actoren verantwoordelijk te maken en het recht op gelijkheid absoluut te garanderen.

Het voordeel van het bundelen van de strijd tegen discriminatie met het bevorderen van diversiteit in één enkele tekst ligt in de duidelijke verbanden die tussen beide domeinen bestaan. Deze twee thema's zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden omdat bepaalde acties ter bevordering van de diversiteit kunnen leiden tot preventieve maatregelen die vergelijkbaar zijn met die in de strijd tegen discriminatie.

Deze ordonnantie heeft een tweeledig kader: enerzijds, de communautaire bevoegdheden overeenkomstig artikel 135 van de Grondwet en Boek III van de bijzondere wet van 12 januari 1989 betreffende de Brusselse instellingen door de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie uitgeoefende gemeenschapsbevoegdheden, en, anderzijds, het kader van de professionele relaties binnen de Diensten van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie.

Deze ordonnantie is dus van toepassing op alle instellingen en alle centra en diensten die zijn erkend door of behoren tot de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, evenals op de diensten van de Commissie, d.w.z. elke instelling en dienst die ze opgericht, evenals op de instellingen van openbaar nut die ervan afhangen. Dit zijn bijvoorbeeld ziekenhuizen, rusthuizen, rust- en verzorgingstehuizen en elke door de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie erkende instelling.

Meer bepaald waarborgt dit ontwerp de omzetting van de Europese richtlijnen ter bestrijding van discriminatie op grond van ras, etnische afkomst, geslacht, leeftijd, seksuele geaardheid, godsdienstige of filosofische overtuiging, handicap. Het betreft:

- de richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming;
- de richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep;

I. Exposé introductif de M. Bernard Clerfayt, membre du Collège réuni

Le membre du Collège réuni a tenu devant les commissaires le discours suivant :

« Conformément à l'accord de gouvernement, le Collège réuni entend s'engager dans la lutte contre toute forme de violence et de discriminations.

Ainsi, l'ordonnance présentée vise à promouvoir la diversité et à lutter contre les discriminations. Il s'agit de diminuer les discriminations en responsabilisant les acteurs et en garantissant le droit à l'égalité de manière absolue.

L'intérêt de grouper dans un même texte la lutte contre les discriminations avec la promotion de la diversité réside dans les liens évidents qui existent entre les deux domaines. Ces deux thèmes sont indissociablement liés parce que certaines actions de promotion de la diversité peuvent se traduire par des mesures de prévention proches de celles utilisées dans la lutte contre les discriminations.

Cette ordonnance s'inscrit dans un double cadre : d'une part, des compétences communautaires exercées par la Commission communautaire commune, conformément à l'article 135 de la Constitution et au Livre III de la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux Institutions bruxelloises, et, d'autre part, dans le cadre des relations professionnelles au sein des Services du Collège réuni de la Commission communautaire commune.

Cette ordonnance s'applique donc à toutes les institutions et à tous les centres et services agréés par la Commission communautaire commune ou relevant de ceux-ci ainsi qu'aux Services de la Commission communautaire commune, à savoir chaque institution et service qu'elle crée ainsi que les organismes d'intérêt public qui en dépendent. Il s'agit par exemple des hôpitaux, maisons de repos, maisons de repos et de soins, et de toute institution agréée par la Commission communautaire commune.

Plus précisément, ce projet assure la transposition des directives européennes tendant à lutter contre les discriminations fondées sur la race, l'origine ethnique, le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle, les convictions religieuses ou philosophiques, le handicap. Il s'agit de :

- la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes, sans distinction de race ou d'origine ethnique ;
- la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;

- de richtlijn 2004/113/EG van de Raad van 13 december 2004 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten;
- de richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking).

Deze richtlijnen zijn reeds omgezet op federaal en gewestelijk niveau en op niveau van de Franse Gemeenschapscommissie.

Om een maximale samenhang te waarborgen tussen de verschillende instrumenten inzake het niet-discriminatierecht, steunt dit ontwerp op het in onze deelstaat van kracht zijnde conceptuele kader, hetzij datgene wat gedragen wordt door de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het openbaar ambt en door het decreet van de Franse Gemeenschapscommissie van 9 juli 2010 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling.

Dit ontwerp van ordonnantie werd ter consultatie voorgelegd aan de Adviesraad voor Gezondheids- en Welzijnzorg, die een gunstig advies heeft uitgebracht.

Daarnaast heeft de Raad van State een aantal opmerkingen gemaakt over het voorontwerp van ordonnantie en die zijn als volgt:

- 1° de Raad van State wijst erop dat het voorontwerp op zijn minst indirect een budgettaire weerslag heeft. Het is namelijk noodzakelijk om één VTE in te zetten voor de werklust die voortvloeit uit de implementatie van deze wetgeving. De personeelsformatie van de Diensten van het Verenigd College werd dienovereenkomstig aangepast;
- 2° op het niveau van het toepassingsgebied werd artikel 5 van het voorontwerp geherformuleerd naar het model van het decreet van 9 juli 2010;
- 3° de definities van directe en indirecte discriminatie werden aangepast en geharmoniseerd op basis van de federale en gewestelijke bepalingen;
- 4° artikel 3, 6°, werd geherformuleerd om te voldoen aan de Europese verplichtingen. Onderscheid van behandeling dat rechtstreeks op zwangerschap, bevalling en moederschap is gebaseerd, moet immers worden behandeld als onderscheid op grond van geslacht.

Uit de opmerkingen van de Raad van State en de daaruit voortvloeiende wijzigingen blijkt dan ook dat de definitieve tekst in overeenstemming is met de teksten van het Gewest, van de Franse Gemeenschapscommissie en van de federale Overheid. Daarnaast werd er rekening gehouden met wijzigingen in de wetgeving van 2017.

- la directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans l'accès aux biens et aux services et la fourniture de biens et services ;
- la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte).

Ces directives ont déjà fait l'objet d'une transposition au niveau fédéral, régional et de la Commission communautaire française.

Afin d'assurer une cohérence maximale entre les différents instruments en matière de droit de la non-discrimination, le présent projet s'appuie sur le cadre conceptuel en vigueur dans notre entité, soit celui porté par l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique et le décret de la Commission communautaire française du 9 juillet 2010 relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations et à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement.

Ce projet d'ordonnance a été soumis à la consultation du Conseil consultatif de la santé et de l'aide aux personnes, qui a remis un avis favorable.

Par ailleurs, le Conseil d'État a fait plusieurs remarques sur l'avant-projet d'ordonnance, lesquelles ont été suivies :

- 1° le Conseil d'État soulève que l'avant-projet présente une incidence budgétaire, à tout le moins indirectement. En effet, il est nécessaire de consacrer un équivalent temps plein à la charge de travail résultant de la mise en œuvre de cette législation. Le cadre du personnel des Services du Collège réuni a été adapté en ce sens ;
- 2° au niveau du champ d'application, l'article 5 de l'avant-projet a été reformulé sur le modèle du décret du 9 juillet 2010 ;
- 3° les définitions de la discrimination directe et indirecte ont été adaptées et harmonisées sur base des dispositions fédérales et régionales ;
- 4° l'article 3, 6°, a été reformulé afin de se conformer aux obligations européennes. En effet, les distinctions de traitement fondées directement sur la grossesse, l'accouchement et la maternité doivent être traitées comme des distinctions fondées sur le sexe.

Il ressort dès lors des observations du Conseil d'État et des modifications qui en découlent que le texte finalisé s'harmonise avec les textes de la Région, de la Commission communautaire française et de l'autorité fédérale. Par ailleurs, les évolutions de la législation de 2017 ont été prises en compte.

Ik geef u nu graag meer uitleg over de krachtlijnen die in de ordonnantie staan:

- 1° in de eerste plaats is elke vorm van discriminatie, direct of indirect, verboden, tenzij het gerechtvaardigd is door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn. Zo is een direct onderscheid bijvoorbeeld toegestaan wanneer dit gerechtvaardigd is door wezenlijke en bepalende beroepsvoorwaarden, of wanneer het gerechtvaardigd is op grond van leeftijd;
- 2° vervolgens voorziet de tekst in sancties en procedures bij verboden discriminatie in de vorm van een schadevergoeding, een stakingsvordering en het opleggen van een dwangsom. Er zijn ook strafbepalingen voorzien. Zo riskeert iemand die aanzet tot haat, geweld, discriminatie onder de voorwaarden genoemd in artikel 444 van het Strafwetboek jegens een persoon op grond van een van de beschermde criteria een gevangenisstraf van maximaal een jaar en een boete van 50.000 euro;
- 3° een van de belangrijkste voorgestelde vorderingen betreft de verschuiving van de bewijslast (artikel 22). Het is nu immers aan de beklaagde en niet aan het slachtoffer om te bewijzen dat er geen discriminatie heeft plaatsgevonden. Dit mechanisme beschermt dus veel meer dan het traditionele rechtssysteem waar « hij die een feit aanvoert, bewijst »;
- 4° daarnaast voorziet de ordonnantie in rechtsbescherming na het indienen van een klacht, bepaalt het welke instanties juridische stappen kunnen ondernemen en stelt het een bemiddelingsdienst in. Deze bemiddelingsdienst is verantwoordelijk voor het indienen van een jaarlijks activiteitenverslag aan het Verenigd College;
- 5° ten slotte zullen de instellingen en diensten die onder het toepassingsgebied van de ordonnantie vallen, wat de bevordering van diversiteit betreft, voortaan een actieplan voor diversiteit moeten opstellen. Een begeleidingscommissie en een coördinatiecomité zullen worden opgericht om de uitvoering van deze bepaling te ondersteunen.

De bovengenoemde Europese richtlijnen hadden in 2003 moeten worden omgezet. De Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie had 19 jaar geleden wetten moeten opstellen. De Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie is trouwens de laatste entiteit in het land die dit niet heeft gedaan. Het is derhalve dringend noodzakelijk om de GGC weer op hetzelfde niveau van bescherming te brengen als de andere entiteiten in het land wat betreft non-discriminatie!

We bevinden ons dus op een historisch keerpunt: de door hogere rechtsnormen omschreven grondrechten worden eindelijk geconcretiseerd in de bevoegdheden van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie.

Dit is des te belangrijker omdat we in de context van de Covid-crisis de afgelopen maanden hebben gezien dat kwesties in verband met discriminatie, op alle niveaus, steeds vaker aan bod komen in de actualiteit en in de politieke wereld. ».

J'en viens donc à vous exposer les lignes de force contenues dans l'ordonnance :

- 1° tout d'abord, toute forme de discrimination, qu'elle soit directe ou indirecte, est interdite, à moins qu'elle ne se justifie par un but légitime et que les moyens mis en œuvre soient appropriés, nécessaires et proportionnels. Ainsi, une distinction directe est par exemple autorisée lorsqu'elle se justifie par des conditions professionnelles essentielles et décisives, ou lorsqu'elle est justifiée sur la base de l'âge ;
- 2° ensuite, le texte prévoit des sanctions et des procédures en cas de discrimination interdite sous la forme d'une indemnisation, d'une action en cessation et de l'imposition d'une astreinte. Des dispositions pénales sont également prévues. Par exemple, toute personne qui incite à la haine, la violence, la discrimination dans les conditions visées par l'article 444 du Code pénal à l'égard d'une personne en raison de l'un des critères protégés risque jusqu'à un an d'emprisonnement et une amende de 50.000 euros ;
- 3° une des avancées majeures proposée à trait au renversement de la charge de la preuve (article 22). En effet, il incombe désormais au défendeur, et non à la victime, de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination. Il s'agit donc d'un mécanisme beaucoup plus protecteur que le système judiciaire classique où « celui qui allègue prouve » ;
- 4° par ailleurs, l'ordonnance prévoit des dispositifs de protection à la suite de l'introduction d'une plainte, détermine quels organes peuvent ester en justice et met en place un service de conciliation. Ce service de conciliation est chargé de remettre un rapport annuel d'activités au Collège réuni ;
- 5° enfin, en matière de promotion de la diversité, les institutions et services visés par l'ordonnance seront désormais tenus d'élaborer un plan d'action diversité. Une commission d'accompagnement et un comité de coordination seront institués en vue d'accompagner la mise en œuvre de cette disposition.

Les directives européennes précitées auraient dû être transposées en 2003. Cela fait 19 ans que la Commission communautaire commune aurait dû légiférer. Elle est d'ailleurs la dernière entité du pays à ne pas l'avoir fait. Il est donc urgent et indispensable de replacer la Commission communautaire commune au même niveau de protection que les autres entités du pays en ce qui concerne la non-discrimination !

Nous sommes donc à un tournant historique : les droits fondamentaux définis par les normes supérieures sont enfin concrétisés dans les compétences de la Commission communautaire commune.

Ceci est d'autant plus important que, dans le contexte de la crise liée à la pandémie de Covid-19, nous avons pu constater au fil de ces derniers mois que les sujets liés à la discrimination, à tous les niveaux, sont de plus en plus présents dans l'actualité et le monde politique. ».

II. Algemene bespreking

Het verheugt de heer Sadik Köksal dat het Verenigd College eindelijk een einde maakt aan de anomalie die al 19 jaar bestaat omdat de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie de voornoemde richtlijnen niet heeft omgezet. Gelet op de sociaaldemografische kenmerken van het Brussels Gewest vormen de bevordering van diversiteit en de strijd tegen discriminatie immers een belangrijke as van het regeerakkoord.

De volksvertegenwoordiger is ingenomen met de vooruitgang die met het besproken ontwerp wordt geboekt: enerzijds het verbod op alle vormen van discriminatie en anderzijds de bestraffing van de overtredingen van dit verbod (die kunnen gaan van schadeloosstelling tot gevangenisstraf) en in het bijzonder de omkering van de bewijslast, wat meer slachtoffers ertoe zou kunnen aanzetten klacht in te dienen.

De spreker vraagt of de actieplannen diversiteit, die de instellingen en diensten waarop het ontwerp van ordonnantie van toepassing is, moeten opstellen, één enkel schema moeten volgen.

Mevrouw Françoise Schepmans wijst erop dat haar fractie het voorstel van ordonnantie ‘ertoe strekkende een diversiteitsbeleid te bewerkstelligen in het Brussels ambtenarenapparaat’ (stuk. nr. [A-281/1 – 2005/2006](#)) heeft medeondertekend en gestemd heeft voor de ordonnantie van 5 oktober 2017 ‘ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en ter bevordering van gelijke behandeling’ (stuk. nr. [A-501/1 – 2016/2017](#)). Dat wijst volgens haar op constante steun voor de bestrijding van discriminatie op alle gebieden en op een blijvende overtuiging dat de overheden op dat gebied het goede voorbeeld moeten geven. In dat verband is het van cruciaal belang dat ze de antidiscriminatiewetgeving daadwerkelijk toepassen – de volksvertegenwoordiger herinnert aan het recente tegenvoorbeeld van de aanwervingsvragenlijst die talent.brussels meer dan een maand lang online heeft laten staan en die naar de « *raciale/etnische afkomst* » van de kandidaten vroeg.

Het commissielid onderstreept dat de tekst laat werd ingediend en bekritiseert de structuur ervan. Ze is verbaasd over het gebrek aan evenwicht tussen de twee delen van het besproken ontwerp: er wordt een twintigtal artikelen gewijd aan de bestrijding van discriminatie, maar slechts twee artikelen handelen over de bevordering van diversiteit en vragen, naar goede gewoonte van de huidige meerderheid, dat er een plan wordt opgesteld. Men had afzonderlijke teksten kunnen overwegen, zoals sommige precedenten en het advies van de Raad van State suggereren, aangezien de twee aspecten complementair, maar niet onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn: de bestrijding van discriminaties bij de aanwerving in de overheidsdiensten is een absolute doelstelling (gekoppeld aan controle- en sanctiemechanismen), terwijl de bevordering van diversiteit een preventieve of corrigerende rol heeft.

Wat het onderdeel « bevordering van diversiteit » betreft, merkt de spreker op dat de tekst niet voorziet in een minimumduur of -inhoud voor de actieplannen diversiteit. Is het Verenigd College voornemens zich af te stemmen (wat onder meer de quota betreft) op de equivalente bepalingen die van toepassing zijn op de plaatselijke besturen en de gewestelijke

II. Discussion générale

M. Sadik Köksal se réjouit que le Collège réuni mette enfin un terme à l’anomalie que constitue depuis 19 ans le défaut de transposition, par la Commission communautaire commune, des directives précitées. En effet, au vu des caractéristiques sociodémographiques de la Région bruxelloise, la promotion de la diversité et la lutte contre les discriminations forment un axe majeur de l’accord de gouvernement.

Le député salue les avancées du texte à l’examen : d’une part, l’interdiction de toutes les formes de discrimination ; d’autre part, la sanction des violations de cette interdiction (qui peut aller de l’indemnisation à l’emprisonnement) ; et, en particulier, le renversement de la charge de la preuve, qui pourrait encourager davantage de victimes à porter plainte.

L’orateur demande si les plans d’action diversité, que sont tenus d’élaborer les institutions et services visés par le projet d’ordonnance, devront respecter un canevas unique.

Mme Françoise Schepmans rappelle que son groupe avait cosigné la proposition d’ordonnance ‘visant à assurer une politique de diversité au sein de la fonction publique bruxelloise’ (doc. n° [A-281/1 – 2005/2006](#)) et voté en faveur de l’ordonnance du 5 octobre 2017 ‘tendant à lutter contre certaines formes de discriminations et à promouvoir l’égalité de traitement’ (doc. n° [A-501/1 – 2016/2017](#)), ce qui démontre selon elle un soutien constant à la lutte contre les discriminations dans tous les domaines et une conviction pérenne que les pouvoirs publics sont tenus en la matière à un devoir d’exemplarité. Il est à cet égard crucial que ces derniers mettent effectivement en œuvre la législation antidiscrimination – la députée rappelle le contre-exemple récent que fournit le questionnaire de recrutement, laissé en ligne pendant plus d’un mois par talent.brussels, qui interrogeait les candidats sur leur « *origine raciale / ethnique* ».

La commissaire, après avoir souligné la tardiveté du texte, en critique l’économie. Elle s’étonne du déséquilibre entre les deux volets du projet à l’examen : alors qu’une vingtaine d’articles sont consacrés à la lutte contre la discrimination, seuls deux articles visent la promotion de la diversité, et ce, conformément à une habitude de la majorité actuelle, pour demander un plan. On eût pu envisager des textes distincts, comme y invitent certains précédents et l’avis du Conseil d’État, les deux aspects étant complémentaires mais pas indissociablement liés : la lutte contre les discriminations à l’embauche dans les services publics est un objectif absolu (associé à des mécanismes de contrôle et de sanction), tandis que la promotion de la diversité joue un rôle préventif ou correctif.

S’agissant du volet « promotion de la diversité » : l’oratrice note que le texte ne prévoit ni durée ni contenu minimal par les plans d’action diversité. Le Collège réuni entend-il s’aligner (notamment en matière de quotas) sur les dispositions équivalentes applicables aux pouvoirs locaux et aux services publics régionaux bruxellois ? Le secteur privé est ex-

overheidsdiensten van Brussel? De privésector wordt uitdrukkelijk opgenomen in de werkings sfeer van het ontwerp. Beschikt het Verenigd College over – al was het maar bij wijze van voorbeeld – een lijst van de betrokken structuren? Wat zijn de opdrachten, de interacties en de samenstelling van de organen die het ontwerp beoogt op te richten (begeleidingscommissie en coördinatiecomité)? Zal hun werking gevolgen hebben voor de begroting? Is er een rol weggelegd voor de diversiteitsconsultants van Actiris bij het opstellen en uitvoeren van de actieplannen?

Wat het onderdeel « antidiscriminatie » betreft, vraagt de volksvertegenwoordiger of het Verenigd College, wat de toepassing van het ontworpen artikel 8 betreft, overweegt om, naar het voorbeeld van de federale overheid, voor de « *wesentliche en bepalende beroepsvereisten* » die aanvaardbaar zijn voor de verantwoording van een direct onderscheid, te verwijzen naar de door de Nationale Arbeidsraad opgestelde lijst? Wat is de strekking van de woorden « *door het Verenigd College toegelaten* » in het ontworpen artikel 10 betreffende de maatregelen voor positieve actie? Waarom wordt hier, in tegenstelling tot andere aanverwante Brusselse wetgeving, niet voorzien in de aanstelling van controlerende en sanctionerende ambtenaren? Wordt de ontworpen vergoedingsregeling ten slotte onderworpen aan een voorafgaande justitiële beslissing?

Mevrouw Véronique Jamouille dankt het Verenigd College en is verheugd over de coherentie tussen de ontworpen bepalingen en de omzettingen van dezelfde richtlijnen door de andere federale en gefedereerde entiteiten. Ze benadrukt dat haar fractie ijvert voor de bestrijding van discriminatie en de bevordering van diversiteit: zo neemt de fractie bijvoorbeeld deel aan de lopende werkzaamheden van de commissie voor gelijke kansen en vrouwenrechten van het Brussels Hoofdstedelijk Parlement in verband met een voorstel van resolutie dat gericht is op de vervrouwelijking van het Brussels gewestelijke ambtenarenapparaat. Dat voorbeeld toont bovendien aan dat die problemen vanuit verschillende hoeken kunnen worden benaderd.

Het commissielid zal de toepassing van de onderhavige tekst aandachtig volgen, want het is belangrijk ervoor te zorgen dat de betrokken instellingen, centra en diensten daadwerkelijk het voorbeeld geven op het gebied van gelijke behandeling en zich gedragen als ambassadeurs voor een mentaliteitsverandering die de volksvertegenwoordiger van cruciaal belang acht, gelet op de diversiteit van de Brusselse bevolking (een rijkdom voor het Gewest) en de alarmerende berichten van Unia over discriminatie in de arbeidswereld. Er zou meer gedaan moeten worden, maar beginnen met de overheidsdiensten is een stap in de goede richting.

De heer Gilles Verstraeten begrijpt niet waarom het Verenigd College wenste dat deze tekst, die op woensdag 25 mei 2022 om 17.00 uur, aan de vooravond van het Hemelvaartweekend, werd bekendgemaakt, op dinsdag 31 mei 2022 in de voormiddag door de commissie zou worden besproken: waarom zo'n haast voor een tekst waarvan het voorontwerp van 2017 dateert? De volksvertegenwoordiger vindt dat deze zoveelste vertraging bij de omzetting van richtlijnen moet leiden tot een overzicht van alle richtlijnen die nog moeten wor-

pliciteit inclus dans le champ d'application du projet. Le Collège réuni dispose-t-il d'une liste – fût-elle exemplative – des structures concernées ? Quelles sont les missions, les interactions et la composition des organes qu'entend créer le projet (commissions d'accompagnement et comité de coordination) ? Leur fonctionnement aura-t-il une incidence budgétaire ? Un rôle est-il confié aux consultants diversité d'Actiris dans l'établissement et la mise en œuvre des plans d'action diversité ?

En ce qui concerne le volet « lutte contre la discrimination » : la députée demande, à propos de l'application de l'article 8 en projet, si le Collège réuni envisage, à l'instar du gouvernement fédéral, de se référer, pour les « *exigences professionnelles essentielles et déterminantes* » admissibles au titre de justification d'une distinction directe, à la liste établie par le Conseil national du travail ? Dans l'article 10 en projet, relatif aux mesures d'action positives, quelle est la portée des mots « *autorisée par le Collège réuni* » ? Pour quelles raisons n'est-il pas prévu ici, contrairement à d'autres législations bruxelloises connexes, de désigner des fonctionnaires contrôleurs et sanctionneurs ? Enfin, le mécanisme d'indemnisation en projet a-t-il pour préalable une décision de justice ?

Mme Véronique Jamouille remercie le Collège réuni et se félicite de la cohérence entre les dispositions en projet et les transpositions des mêmes directives par les autres entités fédérales et fédérées. L'intervenante souligne l'attachement de son groupe à la lutte contre la discrimination et à la promotion de la diversité : il est ainsi associé, à titre d'exemple, au travail en cours de la commission de l'Égalité des chances et des Droits des femmes du Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale sur une proposition de résolution visant à féminiser la fonction publique régionale bruxelloise. Cet exemple montre en outre que ces problématiques peuvent être abordées via différents points d'entrée.

La commissaire sera attentive à la mise en application du texte à l'examen, car il convient de s'assurer que les institutions, centres et services visés soient réellement exemplaires sur le plan de l'égalité de traitement et se comportent en ambassadeurs d'un changement de mentalité que la députée juge crucial, vu la diversité de la population bruxelloise (qui est une richesse pour la Région) et les rapports alarmants d'Unia sur les discriminations dans le monde du travail. Il faudrait aller plus loin, mais s'atteler à la fonction publique est un pas dans la bonne direction.

M. Gilles Verstraeten n'aperçoit pas pour quelles raisons le Collège réuni a souhaité que ce texte, publié le mercredi 25 mai 2022 à 17 heures, à la veille du week-end de l'Ascension, soit discuté en commission le mardi 31 mai 2022 au matin : pourquoi une telle urgence, s'agissant d'un texte dont l'avant-projet date de 2017 ? Pour le député, cet énième retard dans la transposition de directives justifierait de faire le point sur l'ensemble des directives que devrait encore transposer la Commission communautaire commune, perpétuellement

den omgezet door de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, die op dat gebied altijd de slechtste leerling van de klas is.

Wat de grond van de zaak betreft, merkte het commissielid op dat de Brusselse diversiteit het noodzakelijk maakt om antidiscriminatiemaatregelen te treffen – ook al kunnen de meningen over de aard daarvan uiteenlopen – en van de overheden vereist dat ze het goede voorbeeld geven. In dat verband voert hij aan dat geen enkele democraat zal betwisten dat alle gebruikers van de overheidsdiensten gelijk behandeld moeten worden. De volksvertegenwoordiger vindt het eveneens wenselijk dat de Brusselse overheidsdiensten de samenstelling van de Brusselse bevolking beter weerspiegelen; het verheugt hem dan ook dat Actiris daartoe middelen krijgt.

De spreker betreurt dat, hoewel taal een beschermd criterium is in de zin van artikel 3, 5°, van het ontwerp, het Verenigd College niet meer de nadruk legt op de bestrijding van taaldiscriminatie en in het bijzonder op de bevordering van de daadwerkelijke tweetaligheid van de diensten. In sommige OCMW's duurt het bijvoorbeeld verschillende maanden om een afspraak in het Nederlands te krijgen (tegenover enkele dagen voor een afspraak in het Frans) en sommige spoeddiensten zijn niet in staat om Nederlandstalige patiënten in hun eigen taal op te vangen.

Het ontworpen artikel 10 biedt het Verenigd College de mogelijkheid om maatregelen van positieve actie toe te staan. Wat is de aard van die acties: gaat het om maatregelen van positieve discriminatie bij de aanwerving met eventuele quota die gehaald moeten worden? Hoe zullen de doelstellingen worden bepaald? Hoe zal men vaststellen of ze bereikt zijn?

Gelet op de moeilijkheid om het positieve bewijs van een negatief feit te leveren, vraagt de spreker om toelichtingen over de omkering van de bewijslast zoals bedoeld in het ontworpen artikel 22.

Tot slot vraagt de volksvertegenwoordiger naar de budgettaire gevolgen van het ontworpen artikel 27: zal er extra personeel moeten worden aangeworven om de actieplannen diversiteit op te stellen of voor de op te richten begeleidingscommissies?

De heer Calvin Soiresse Njall is van oordeel dat de huidige zittingsperiode gekenmerkt wordt door een paradigma-verschuiving in de strijd tegen discriminatie en bevordering van diversiteit. Dit ontwerp is belangrijk en zijn fractie zal het enthousiast steunen, want het plaatst de instellingen van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie op voet van gelijkheid met de andere Brusselse instellingen. Mensen worden al dan niet geconfronteerd met institutionele discriminatie naargelang de instelling al dan niet over antidiscriminatieprocedures beschikt. Het is dus dringend noodzakelijk om het ontwerp goed te keuren, want het waarborgt fundamentele rechten en de burgers zouden niet begrijpen dat die rechten al dan niet gewaarborgd worden volgens het gezagsniveau waarmee ze te maken hebben.

Wat de omkering van de bewijslast betreft, merkte het commissielid op dat dit geen innovatie van de Gemeenschap

mauvaise élève en la matière.

Quant au fond, le commissaire note que la diversité bruxelloise rend nécessaire l'adoption de mesures antidiscrimination – encore que les avis puissent diverger sur leur nature – et impose que les pouvoirs publics donnent l'exemple. À cet égard, l'orateur allègue qu'aucun démocrate ne contestera que tout usager des services publics doit bénéficier d'un traitement égal. Le député juge également souhaitable que les services publics bruxellois reflètent mieux la composition de la population bruxelloise ; il se réjouit donc que des moyens soient alloués à Actiris dans ce but.

L'intervenant déplore, alors même que la langue est un critère protégé au sens de l'article 3, 5°, en projet, que le Collège réuni ne mette pas davantage l'accent sur la lutte contre la discrimination linguistique et, en particulier, sur la promotion d'un bilinguisme effectif des services. Ainsi, il faut dans certains CPAS plusieurs mois pour obtenir un rendez-vous s'il est demandé en néerlandais (contre quelques jours s'il est demandé en français) et certains services d'urgence ne sont pas en mesure d'accueillir les patients néerlandophones dans leur langue.

L'article 10 en projet permet au Collège réuni d'autoriser des mesures d'action positive. Quelle est la nature des actions visées : s'agit-il de mesures de discrimination positive à l'embauche avec, le cas échéant, des quotas à respecter ? Comment seront définis les objectifs à atteindre et comment sera-t-il constaté qu'ils sont atteints ?

Considérant la difficulté de rapporter la preuve positive d'un fait négatif, l'orateur souhaiterait des précisions sur le renversement de la charge de la preuve visé à l'article 22 en projet.

Le député s'interroge enfin sur l'incidence budgétaire de l'article 27 en projet : du personnel supplémentaire devra-t-il être engagé pour établir les plans d'action diversité ou pour composer les commissions d'accompagnement à créer ?

M. Calvin Soiresse Njall considère que la législature en cours est marquée par un changement de paradigme en matière de lutte contre la discrimination et de promotion de la diversité. Ce texte est important, selon le député, et son groupe le soutiendra avec enthousiasme car il met les institutions de la Commission communautaire commune sur le même pied que les autres institutions bruxelloises. Les personnes sont ou non confrontées à une discrimination institutionnelle selon que l'institution considérée dispose ou non de procédures antidiscriminatoires. Il y a donc bien urgence à adopter ce projet, car il étaye des droits fondamentaux ; or, les citoyens ne comprendraient pas que ces droits leur soient garantis ou non selon le niveau de pouvoir auquel ils ont affaire.

À propos du renversement de la charge de la preuve, le commissaire relève qu'il ne s'agit pas d'une innovation de la

pelijke Gemeenschapscommissie is: dit juridisch mechanisme strekt ertoe het indienen van klachten te vergemakkelijken, aangezien slachtoffers van discriminatie vaak worden ontmoedigd door het probleem van de bewijslevering.

De spreker vraagt hoe het staat met het algemene actieplan waarnaar het commentaar bij het ontworpen artikel 27 verwijst.

Mevrouw Véronique Lefrancq wijst erop dat het niet erkennen van de andere in zijn anders-zijn nog ondraaglijker is wanneer dat van de overheden uitgaat. Haar fractie staat dan ook volledig achter het ontwerp, aangezien het ertoe bijdraagt dat de gelijke toegang tot de rechten een realiteit wordt. Haar fractie verdedigt een maatschappijmodel waarin niemand wordt bedreigd in zijn fysieke of morele integriteit, een bepaalde rol toebedeeld krijgt, opgesloten wordt in een gemeenschap of een betrekking, functie of dienst wordt ontzegd wegens zijn geslacht, leeftijd, seksuele geaardheid, handicap, origine of overtuigingen. Gelijkheid in waardigheid, vrijheid en rechten van elke mens moet als vanzelfsprekend worden erkend.

*
* *

De heer Bernard Clerfayt, lid van het Verenigd College, stelt vast dat iedereen het eens is over de bestrijding van discriminatie en de bevordering van diversiteit. Uit de door de sprekers aangehaalde voorbeelden blijkt evenwel dat het nog steeds opportuun is om die problemen actief aan te pakken: er zijn immers nog steeds burgers die hun vertrouwen in de legitimiteit van de instellingen verliezen, omdat ze zich gediscrimineerd en ongelijk behandeld voelen bij de toegang tot bepaalde diensten van de overheid. Diversiteit is een realiteit; hoe men daarmee omgaat maakt er een rijkdom of een vergif maakt. Het wordt een rijkdom als actieve beleidsmaatregelen de verplichting tot gelijkheid en het verbod op discriminatie opnieuw bevestigen en als er positieve acties worden ondernomen om te reageren op de onvolkomenheden die in de samenleving worden waargenomen.

Het verschil tussen de twee delen van het ontwerp heeft te maken met de omgezette normen: de antidiscriminatie-richtlijnen zijn zeer gedetailleerd en vereisen dan ook veel artikelen. Het onderdeel « bevordering van de diversiteit » omvat daarentegen twee zeer algemene artikelen, want besluiten zullen de vorm en inhoud van de actieplannen diversiteit specificeren naar gelang van de betrokken actoren, die sterk verschillen qua rechtsvorm, omvang, opdrachten, wet- en regelgeving enz.

Wat de budgettaire impact van het ontwerp betreft, is het de vraag of het duurder is om al dan niet bijzondere aandacht te besteden aan de discriminaties. In ieder geval bewijst niets dat het goedkoper is om niets te doen: integendeel, niets doen tegen discriminatie op de arbeidsmarkt brengt maatschappelijke kosten met zich mee, aangezien bepaalde talenten dan niet benut worden.

Commission communautaire commune : ce mécanisme juridique vise à faciliter l'introduction de plaintes, les victimes de discrimination étant souvent découragées par la difficulté à en rapporter la preuve.

L'orateur demande l'état d'avancement du plan d'action général dont il est question dans le commentaire de l'article 27 en projet.

Mme Véronique Lefrancq note que la violence que constitue le fait de ne pas reconnaître l'autre dans sa différence est plus insupportable encore lorsqu'elle émane des pouvoirs publics. Dès lors, le texte à l'examen reçoit le plein soutien de son groupe, en ce qu'il contribue à rendre effectif l'égalité d'accès aux droits. Son groupe défend un modèle de société où personne ne soit menacé dans son intégrité physique ou morale, ne soit assigné à un rôle, ne soit enfermé dans une communauté ou ne se voie refuser un emploi, une fonction ou un service en raison de son genre, de son âge, de son orientation sexuelle, de son handicap, de son origine ou de ses convictions. L'égalité de tout être humain en dignité, en liberté et en droit doit être reconnue comme une évidence.

*
* *

M. Bernard Clerfayt, membre du Collège réuni, constate que la lutte contre la discrimination et la promotion de la diversité font l'objet d'un accord unanime. Les exemples soulevés par les intervenants démontrent toutefois qu'il demeure opportuun de se préoccuper activement de ces problématiques : en effet, il y a encore des citoyens qui perdent confiance dans la légitimité des institutions car ils ressentent des discriminations et une inégalité dans l'accès à certaines missions de service public. La diversité est une réalité de fait ; ce sont les politiques de gestion de la diversité qui en font une richesse ou un poison. Elle devient une richesse si des politiques actives réaffirment l'obligation d'égalité et l'interdiction de la discrimination et si des actions positives sont mises en œuvre pour répondre aux imperfections que l'on observe dans la société.

La disparité entre les deux volets du projet tient aux normes transposées : les directives en matière de lutte contre la discrimination sont très détaillées, de sorte que leur transposition exige de nombreux articles. En revanche, le volet « promotion de la diversité » tient en deux articles très généraux car des arrêtés viendront préciser la forme et le contenu des plans d'action diversité en fonction des acteurs visés, ces derniers présentant une grande variété sur le plan de la forme juridique, de la taille, des missions, des contextes législatifs et réglementaires, etc.

S'agissant de l'incidence budgétaire du projet : la question est de déterminer s'il est plus coûteux d'accorder ou de ne pas accorder une attention particulière aux discriminations. En tout état de cause, rien ne prouve qu'il soit moins cher de ne rien faire : au contraire, laisser jouer les discriminations à l'embauche présente un coût sociétal, dans la mesure où certains talents ne sont pas exploités.

De invoering van een sanctieregeling vereist dat elke instelling een antidiscriminatiebeleid uitstippelt dat haar in staat stelt om zowel de voordelen van de diversiteit te benutten als om sancties te vermijden.

Het ontworpen artikel 10, § 2, vermeldt – in overeenstemming met de Belgische en Europese rechtspraak – de voorwaarden waaronder maatregelen van positieve actie kunnen worden getroffen. De tewerkstelling van personen met een handicap kan als voorbeeld dienen: uit de statistieken blijkt dat zij de meest gediscrimineerde categorie zijn; de uitbanning van deze discriminatie vormt een doelstelling die positieve maatregelen zou legitimeren; zodra die doelstelling bereikt is, zouden de maatregelen opgeheven worden.

Het lijkt *a priori* niet te rechtvaardigen om voor de bicommunautaire diensten quota vast te stellen die minder gunstig zijn dan die welke gelden voor de gewestelijke diensten.

Het klopt dat de toepassing van deze tekst van cruciaal belang is: *the proof of the pudding is in the eating*. Daartoe zal elke instelling bij het opstellen van haar actieplan diversiteit kunnen rekenen op de steun van Actiris, die op dat gebied een grote deskundigheid heeft opgebouwd bij de meest diverse actoren.

De vertraging bij de omzetting van de voornoemde richtlijnen is ten dele te wijten aan de geringe omvang van de diensten van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie vóór de zesde staats hervorming; naar aanleiding van deze laatste heeft het vorige Verenigd College het wetgevingsparcours van de huidige tekst op gang gebracht.

De tweetaligheid van de plaatselijke besturen valt niet onder deze tekst, maar onder de wetten op het gebruik van de talen, die de besproken bepalingen krachtens het ontworpen artikel 11 niet schenden. Het ontwerp heeft derhalve enkel betrekking op de andere gevallen van discriminatie op grond van de taal.

Wat de omkering van de bewijslast betreft, voert het ontwerp een tweeledig systeem in. Niveau 1: de klager moet concrete bewijzen voorleggen die op een verschil in behandeling wijzen (bv. « ik heb gesolliciteerd naar een baan en hij ook; hij werd uitgenodigd voor een gesprek en ik niet »); niveau 2: in voorkomend geval moet de verweerder aantonen dat het verschil in behandeling niet discriminerend is. Voorts gaat de omkering gepaard met een voorbeeldplicht voor de overheden: ze moeten te allen tijde hun handelingen kunnen rechtvaardigen, zodat ze gemakkelijk het bewijs zouden kunnen leveren, aangezien dat in ieder geval in het administratieve dossier moet worden opgenomen.

*
* *

De heer Gilles Verstraeten neemt akte van de opmerkingen van het Verenigd College over de omkering van de bewijslast. Hij waardeert dat het Verenigd College van oordeel is dat diversiteit enkel een rijkdom is als de overheden een adequaat beleid voeren; in het Brussels Gewest hebben de

Consacrer un régime de sanctions enjoint chaque institution à définir une politique antidiscriminatoire qui lui permette à la fois de profiter des atouts de la diversité et d'échapper à ces sanctions.

L'article 10, § 2, en projet, encadre – conformément à la jurisprudence belge et européenne – les conditions dans lesquelles des mesures d'action positive peuvent être autorisées. Un exemple peut être pris de l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap : les statistiques démontrent qu'il s'agit de la catégorie la plus discriminée ; l'élimination de cette discrimination constitue un objectif qui légitimerait la mise en place de mesures positives ; une fois cet objectif atteint, ces mesures seraient levées.

Il semble *a priori* injustifiable de fixer pour les services bicommunautaires des quotas moins favorables que ceux qui s'appliquent aux services régionaux.

Il est exact que la mise en application du texte à l'examen est cruciale : *the proof of the pudding is in the eating*. À cet effet, chaque institution pourra compter, dans l'élaboration de son plan d'action diversité, sur le soutien d'Actiris, qui a acquis en la matière une grande expertise auprès des acteurs les plus divers.

Le retard dans la transposition des directives précitées tient en partie à la petite taille des services de la Commission communautaire commune avant la sixième réforme de l'État : c'est à la suite de celle-ci que le précédent Collège réuni a lancé le parcours législatif du présent texte.

La question du bilinguisme des pouvoirs locaux n'est pas visée par le présent texte mais par les lois sur l'emploi des langues auxquelles, en vertu de l'article 11 en projet, les dispositions à l'examen ne préjudicient pas. Le présent texte ne porte donc que sur les autres cas de discrimination sur la base de la langue.

En ce qui concerne le renversement de la charge de la preuve : le projet met en place un système à deux niveaux. Niveau 1 : le plaignant doit apporter des éléments concrets mettant en cause une différence de traitement (par exemple : « j'ai postulé un emploi et lui aussi ; lui a été invité à un entretien et moi pas ») ; niveau 2 : le cas échéant, le défendeur devra justifier que cette différence de traitement n'est pas discriminatoire. Par ailleurs, ce renversement est le corollaire du devoir d'exemplarité imposé aux autorités publiques : elles doivent à tout moment pouvoir justifier leurs actes, de sorte que la preuve devrait pour elles être facile à rapporter puisqu'elle devrait, en toute hypothèse, figurer dans le dossier administratif.

*
* *

M. Gilles Verstraeten prend acte des remarques du Collège réuni sur le renversement de la charge de la preuve. Il apprécie que le Collège réuni considère que la diversité n'est une richesse que si des politiques adéquates sont menées par les autorités publiques ; en Région bruxelloise, selon le dé-

overheden volgens de volksvertegenwoordiger te vaak verkeerde maatregelen getroffen, zodat diversiteit er een bron van spanningen is.

De volksvertegenwoordiger herhaalt dat Nederlandstaligen dagelijks het slachtoffer zijn van discriminaties door de Brusselse overheidsdiensten die onaanvaardbaar zou worden geacht door sprekers van andere talen. Dat probleem moet aangepakt worden, vooral omdat het om een van de officiële talen gaat.

De heer Bernard Clerfayt, lid van het Verenigd College, herhaalt dat de ontworpen bepalingen de taalwetten ongewijzigd laten. Op grond van die wetten hebben de gebruikers van de Brusselse plaatselijke overheidsdiensten het recht om in het Nederlands of het Frans te worden verwelkomd. De huidige tekst bepaalt dat de hen betreffende beslissingen niet mogen afhangen van hun taal, of die nu Nederlands, Frans, Spaans of Swahili is.

III. Artikelsgewijze bespreking en stemmingen

Artikelen 1 tot 7

Deze artikelen lokken geen enkele commentaar uit.

Stemmingen

De artikelen 1 tot 7 worden aangenomen bij eenparigheid van de 13 aanwezige leden.

Artikel 8

De heer David Leisterh vraagt of het Verenigd College overweegt om een lijst op te stellen met voorbeelden van de « *wezenlijke en bepalende beroepsvereisten* » die aanvaardbaar zijn als verantwoording van een direct onderscheid. De federale wet machtigt de federale regering daartoe na raadpleging van de Nationale Arbeidsraad.

De heer Bernard Clerfayt, lid van het Verenigd College, antwoordt dat het Verenigd College krachtens zijn algemene machtiging een dergelijke lijst zou kunnen opstellen, maar dat het in dit stadium niet opportuun werd geacht om aan die mogelijkheid een procedure te koppelen, zoals de raadpleging van een adviesorgaan. Een *a priori* opgestelde lijst dreigt onvolledig te zijn; daarom is het relevant om het bij een algemeen kader (paragraaf 2 van het besproken artikel) te houden, waarvan de naleving door de rechter moet worden getoetst (paragraaf 3).

De heer David Leisterh begrijpt het antwoord. Hij is echter van oordeel dat een lijst op basis van een advies van de Nationale Arbeidsraad een solidere basis zou bieden voor een eventuele klacht.

De heer Bernard Clerfayt, lid van het Verenigd College, legt uit dat de rechter niet door dat advies gebonden zou zijn. Hij zou het advies eventueel kunnen gebruiken om zijn oordeel te vormen. Het is ook mogelijk dat iemand van een klacht afziet als hij vaststelt dat het onderscheid dat jegens hem werd

puté, ce sont trop souvent de mauvaises mesures qui ont été prises par les autorités, de sorte que la diversité y est la source de tensions.

Le député répète que les néerlandophones sont quotidiennement victimes, de la part des services publics bruxellois, de discriminations qui seraient jugées inacceptables si elles étaient infligées aux locuteurs d'autres langues. Il convient de s'attaquer à ce problème, à plus forte raison parce qu'une des langues officielles est en cause.

M. Bernard Clerfayt, membre du Collège réuni, répète que les dispositions en projet laissent inchangées les lois linguistiques. En vertu de celles-ci, les usagers des services publics locaux bruxellois ont le droit d'être accueillies en français ou en néerlandais. Ce que prévoit le présent texte, c'est que les décisions à leur encontre ne peuvent pas dépendre de leur langue, qu'il s'agisse du français, du néerlandais, de l'espagnol ou du swahili.

III. Discussion des articles et votes

Articles 1^{er} à 7

Ces articles ne suscitent aucun commentaire.

Votes

Les articles 1^{er} à 7 sont adoptés à l'unanimité des 13 membres présents.

Article 8

M. David Leisterh demande si le Collège réuni envisage, d'établir une liste exemplative des « *exigences professionnelles essentielles et déterminantes* » admissibles au titre de justification d'une distinction directe. La loi fédérale habilite le gouvernement fédéral à le faire, après consultation du Conseil national du travail.

M. Bernard Clerfayt, membre du Collège réuni, répond que le Collège réuni, en vertu de son habilitation générale, pourrait établir une telle liste mais qu'il n'a pas été jugé opportun, à ce stade, d'associer à cette possibilité une contrainte procédurale telle que la consultation d'une instance d'avis. Une liste établie *a priori* risque d'être incomplète ; il est donc pertinent de s'en tenir à un cadre général (paragraphe 2 de l'article à l'examen) dont il appartient au juge de vérifier le respect (paragraphe 3).

M. David Leisterh entend cette réponse. Il pense toutefois qu'une liste fondée sur un avis du Conseil national du travail conférerait une assise plus solide à une plainte éventuelle.

M. Bernard Clerfayt, membre du Collège réuni, explique que le juge ne serait pas lié par cet avis. Éventuellement, il pourrait s'aider de l'avis pour forger son opinion. On peut aussi imaginer qu'une personne renonce à porter plainte en constatant que la distinction qu'elle a subie est fondée sur une

gemaakt, gebaseerd is op een beroepsvereiste dat in het advies is opgenomen.

De heer David Leisterh hoopt dat deze verduidelijkingen nuttig zullen zijn voor degenen die de ontworpen ordonnantie, onder meer advocaten, zullen moeten toepassen.

De heer Bernard Clerfayt, lid van het Verenigd College, bevestigt dat dit precies de bedoeling is van de parlementaire werkzaamheden.

Stemming

Artikel 8 wordt aangenomen met 11 stemmen, bij 2 onthoudingen.

Artikel 9

Dit artikel lokt geen enkele commentaar uit.

Stemming

Artikel 9 wordt aangenomen bij eenparigheid van de 13 aanwezige leden.

Artikel 10

De heer David Leisterh vraagt nogmaals om verduidelijkingen van de strekking van de woorden « *toegelaten door het Verenigd College* ». Zijn fractie maakt zich zorgen over deze blanco cheque.

De heer Bernard Clerfayt, lid van het Verenigd College, merkt op dat de volksvertegenwoordiger in verband met artikel 8 vraagt om een lijst die is opgesteld door de federale regering, waarvan zijn fractie deel uitmaakt, en dat hij in verband met artikel 10 er zich over opwindt dat er een lijst kan worden opgesteld door het Verenigd College, waarvan zijn fractie geen deel uitmaakt.

De heer David Leisterh antwoordt dat het niet daarover gaat: het gaat erom de procedures voor de toelating van bepaalde maatregelen door het Verenigd College te verduidelijken.

De heer Bernard Clerfayt, lid van het Verenigd College, antwoordt dat de krachtens paragraaf 1 van het besproken artikel getroffen maatregelen in overeenstemming moeten zijn met het door de uitvoerende macht uitgestippelde beleid, die de te bevorderen doelstellingen bepaalt, maar dat deze laatste niet over volledige vrijheid beschikt, aangezien hij onderworpen is aan de strikte en cumulatieve voorwaarden van paragraaf 2. Bovendien blijven de beslissingen van het Verenigd College onderworpen aan de politieke controle van de Verenigde Vergadering en aan de rechterlijke controle van de administratieve rechtbanken.

De heer David Leisterh vindt dat de woorden in kwestie net zo goed hadden kunnen worden weggelaten. Hij neemt niettemin akte van de antwoorden en formuleert nogmaals de wens dat ze nuttig zullen zijn voor degenen die de ordonnantie zullen moeten toepassen.

exigence professionnelle reprise dans cet avis.

M. David Leisterh espère que ces clarifications seront utiles aux futurs interprètes de l'ordonnance en projet, et notamment aux avocats.

M. Bernard Clerfayt, membre du Collège réuni, confirme que c'est tout l'intérêt des travaux parlementaires.

Vote

L'article 8 est adopté par 11 voix et 2 abstentions.

Article 9

Cet article ne suscite aucun commentaire.

Vote

L'article 9 est adopté à l'unanimité des 13 membres présents.

Article 10

M. David Leisterh revient sur la portée des mots « *autorisée par le Collège réuni* ». Son groupe s'inquiète de ce blanc-seing.

M. Bernard Clerfayt, membre du Collège réuni, note que le député demande, à l'article 8, une liste établie par le gouvernement fédéral, où siège son groupe, et s'élève, à l'article 10, qu'une liste puisse être dressée par le Collège réuni, où son groupe ne siège pas.

M. David Leisterh rétorque que ce n'est pas la question : il s'agit ici de clarifier les modalités d'autorisation de certaines mesures par le Collège réuni.

M. Bernard Clerfayt, membre du Collège réuni, répond que les mesures prises en vertu du paragraphe 1^{er} de l'article à l'examen doivent s'inscrire dans les politiques décidées par le pouvoir exécutif, qui détermine les objectifs à promouvoir, mais que ce dernier n'a pas toute latitude, puisqu'il est tenu par les conditions strictes et cumulatives du paragraphe 2. Les décisions du Collège réuni demeurent en outre soumises au contrôle politique de l'Assemblée réunie et au contrôle juridictionnel des tribunaux administratifs.

M. David Leisterh pense que les mots en discussion auraient tout aussi bien pu être omis. Il prend néanmoins acte des réponses reçues et renouvelle le vœu qu'elles soient utiles à de futurs interprètes.

Stemming

Artikel 10 wordt aangenomen met 11 stemmen, bij 2 onthoudingen.

Artikelen 11 tot 23

Deze artikelen lokken geen enkele commentaar uit.

Stemmingen

De artikelen 11 tot 23 worden aangenomen bij eenparigheid van de 13 aanwezige leden.

Artikel 24

De heer David Leisterh vraagt welke organen in rechte zullen kunnen optreden.

De heer Bernard Clerfayt, lid van het Verenigd College, leest het commentaar bij het artikel voor (stuk. [B-111/1 – 2021/2022, blz. 17](#)).

De heer David Leisterh dringt erop aan dat de eventuele samenwerkingsovereenkomst snel gesloten wordt.

Stemming

Artikel 24 wordt aangenomen bij eenparigheid van de 13 aanwezige leden.

Artikelen 25 en 26

Deze artikelen lokken geen enkele commentaar uit.

Stemmingen

Artikelen 25 en 26 worden aangenomen bij eenparigheid van de 13 aanwezige leden.

Artikel 27

De heer David Leisterh legt uit dat de plaatselijke besturen op gewestelijk niveau subsidies ontvangen wanneer ze bepaalde quota's halen. Worden dergelijke stimulansen overwogen voor de toekomstige actieplannen diversiteit?

De heer Bernard Clerfayt, lid van het Verenigd College, antwoordt dat de actieplannen diversiteit niet alleen betrekking hebben op het aanwervingsbeleid, maar op alle opdrachten van de betrokken instellingen, centra en diensten.

De heer David Leisterh vraagt nogmaals om toelichtingen over de opdrachten, de samenstelling en de gevolgen voor de begroting van de begeleidingscommissies en het coördinatiecomité.

De heer Bernard Clerfayt, lid van het Verenigd College,

Vote

L'article 10 est adopté par 11 voix et 2 abstentions.

Articles 11 à 23

Ces articles ne suscitent aucun commentaire.

Votes

Les articles 11 à 23 sont adoptés à l'unanimité des 13 membres présents.

Article 24

M. David Leisterh demande quels organes seront désignés comme pouvant ester en justice.

M. Bernard Clerfayt, membre du Collège réuni, donne lecture du commentaire de l'article (doc. n° [B-111/1 – 2021/2022, p. 17](#)).

M. David Leisterh appelle à faire preuve de célérité dans la conclusion de l'éventuel accord de coopération.

Vote

L'article 24 est adopté à l'unanimité des 13 membres présents.

Articles 25 et 26

Ces articles ne suscitent aucun commentaire.

Votes

Les articles 25 et 26 sont adoptés à l'unanimité des 13 membres présents.

Article 27

M. David Leisterh expose qu'au niveau régional, les pouvoirs locaux reçoivent des subventions lorsqu'ils remplissent certains quotas. De telles incitations sont-elles envisagées pour les futurs plans d'action diversité ?

M. Bernard Clerfayt, membre du Collège réuni, répond que les plans d'action diversité ne visent pas uniquement les politiques de recrutement, mais bien l'ensemble des missions qu'exercent les institutions, centres et services concernés.

M. David Leisterh redemande des précisions sur les missions, la composition et l'incidence budgétaire des commissions d'accompagnement et du comité de coordination.

M. Bernard Clerfayt, membre du Collège réuni, répond

antwoordt dat de samenstelling van de begeleidingscommissies zal afhangen van de kenmerken – onder meer de omvang – van de betrokken instellingen. De samenstelling van het coördinatiecomité moet nog worden bepaald. Als het gaat om ambtenaren in het kader van hun taken, zal het in ieder geval niet nodig zijn om hun presentiegeld te toe te kennen.

Stemming

Artikel 27 wordt aangenomen met 8 stemmen, bij 3 onthoudingen.

Artikelen 28 tot 30

Deze artikelen lokken geen enkele commentaar uit.

Stemmingen

De artikelen 28 tot 30 worden aangenomen bij eenparigheid van de 11 aanwezige leden.

Bijlage

De bij het ontwerp van ordonnantie gevoegde omzettingstabel (stuk nr. [B-111/1 – 2021/2022, blz. 61-62](#)) vereist technische correcties. De door het Verenigd College gecorrigeerde versie ziet er als volgt uit:

que la composition des commissions d'accompagnement dépendra des caractéristiques – et notamment de la taille – des institutions concernées. La composition du comité de coordination doit encore être fixée. En tout état de cause, s'il s'agit de fonctionnaires dans le cadre de leurs tâches, il n'y aura pas lieu de leur verser des jetons de présence.

Vote

L'article 27 est adopté par 8 voix et 3 abstentions.

Articles 28 à 30

Ces articles ne suscitent aucun commentaire.

Votes

Les articles 28 à 30 sont adoptés à l'unanimité des 11 membres présents.

Annexe

Le tableau de transposition annexé au projet d'ordonnance (doc. n° [B-111/1 – 2021/2022, pp. 61-62](#)) appelle des corrections techniques. La version corrigée, établie par le Collège réuni, se présente comme suit :

Bijlage / Annexe

Omzettingstabel / Tableau de transposition

Voorafgaande opmerkingen

Met deze tabel beoogt men enkel de overeenstemmingen tussen de bepalingen van de ordonnantie en de richtlijnen 2000/43/EG, 2000/78/EG, 2004/113/EG en 2006/54/EG.

Deze tabel vormt een instrument waarmee men kan achterhalen welke bepalingen van de richtlijnen overeenstemmen met de artikelen van de ordonnantie. Het spreekt voor zich dat, om de redenen uiteengezet in de memorie van toelichting en de artikelsgewijze bespreking, de ordonnantie op bepaalde plekken de Europese vereiste te buiten kan gaan, aangezien de wetgever bepalingen opneemt die gunstiger zijn voor de bescherming van het beginsel van gelijkheid van behandeling dan degene bepaald in de om te zetten richtlijnen, zoals die laatste hem overigens uitdrukkelijk toelaten (artikel 6, § 1, van richtlijn 2004/43/EG; artikel 8, § 1, van richtlijn 2000/78/EG; artikel 7, § 1, van richtlijn 2004/113/EG; artikel 27, § 1, van richtlijn 2006/54/EG).

Remarques liminaires

Le présent tableau ne vise que les correspondances entre les dispositions de l'ordonnance et les directives 2000/43/CE, 2000/78/CE, 2004/113/CE et 2006/54/CE.

Le présent tableau constitue un outil permettant de déterminer à quelles dispositions des directives correspondent les articles de l'ordonnance. Il va sans dire que, pour les raisons exprimées dans l'exposé des motifs et le commentaire article par article, l'ordonnance peut, en certains endroits, aller au-delà de l'exigence européenne, le législateur adoptant des dispositions plus favorables à la protection du principe de l'égalité de traitement que celles prévues dans les directives à transposer, comme ces dernières le lui permettent d'ailleurs expressément (article 6, § 1^{er}, de la directive 2004/43/CE; article 8, § 1^{er}, de la directive 2000/78/CE; article 7, § 1^{er}, de la directive 2004/113/CE; article 27, § 1^{er}, de la directive 2006/54/CE).

Ordonnantie - Ordonnance	2000/43/CE	2000/78/CE	2004/113/CE	2006/54/CE
Art. 1	/	/	/	/
Art. 2	Art. 16, tweede lid - Art. 16, alinéa 2	Art. 18, derde lid - Art. 18, alinéa 3	Art. 17, § 1, tweede lid - Art. 17 § 1 ^{er} , alinéa 2	Art. 33, tweede lid - Art. 3, alinéa 2
Art. 3, § 1, 1 ^o	Art. 3, § 1, a	Art. 3, § 1, a)	/	Art. 14, § 1, a
Art. 3, § 1, 2 ^o	Art. 3, § 1, c	Art. 3, § 1, c)	/	Art. 14, § 1, c
Art. 3, § 1, 3 ^o	/	/	/	/

Art. 3, § 1, 4°	/	/	/	/
Art. 3, § 1, 5°	Art. 1	Art. 1	Art. 1	/
Art. 3, § 1, 6°	Art. 2, § 1	Art. 2, § 1	Art. 4, § 1	/
Art. 3, § 1, 7°	/	/	/	/
Art. 3, § 1, 8°	Art. 2, § 2, a)	Art. 2, § 2, a)	Art. 2, a)	Art. 2, § 1, a)
Art. 3, § 1, 9°	/	/	/	/
Art. 3, § 1, 10°	Art. 2, § 2, b)	Art. 2, § 2, b)	Art. 2, b)	Art. 2, § 1, b)
Art. 3, § 1, 11°	Art. 2, § 3	Art. 2, § 3	Art. 2, c)	Art. 2, § 1, c)
Art. 3, § 1, 12°	/	/	Art. 2, d)	Art. 2, § 1, d)
Art. 3, § 1, 13°	Art. 2, § 4	Art. 2, § 4	Art. 4, § 4	Art. 2, § 2, b)
Art. 3, § 1, 14°	Art. 4	Art. 7, § 1	Art. 6	Art. 3
Art. 3, § 1, 15°	/	Art. 5	/	/
Art. 3, § 1, 16°	Art. 3, § 1, h)	/	Art. 3, § 1	/
Art. 3, § 1, 17°	Art. 3, § 1, h)	/	Art. 3, § 1	/
Art. 3, § 1, 18°	/	/	/	/
Art. 3, § 1, 19°	/	/	/	/
Art. 3, § 2	/	/	Art. 4, § 1, a)	Art. 2, § 2, c)
Art. 3, § 3	/	/	/	/
Art. 4	Art. 3, § 1	Art. 3, § 1	Art. 3, § 1	Art. 14, § 1
Art. 4, 1°	/	/	/	/
Art. 4, 2°	/	/	/	/
Art. 4, 3°	Art. 3, § 1, h)	/	Art. 3, § 1	/
Art. 4, 4°	/	/	/	/
Art. 4, 5°	Art. 3, § 1, a)	Art. 3, § 1, a)	/	Art. 14
Art. 5	/	/	/	/
Art. 6, § 1	Art. 1 + Art. 2, § 2, a)	Art. 1 + Art. 2, § 2, a)	Art. 1 + Art. 2, a) + Art. 4	Art. 14, § 1
Art. 6, § 2	Art. 2	Art. 2 + Art. 5	Art. 2 + Art. 4, §§ 1, 3 en/et 4	Art. 2
Art. 7	Art. 2, § 2, b)	Art. 2, § 2, b)	Art. 2, b)	Art. 2, § 1, b)
Art. 8, § 1	Art. 4	Art. 4	/	/
Art. 8, § 2	Art. 4	Art. 4	/	/
Art. 9	Art. 2, § 2, b)	Art. 2, § 2, b) + Art. 5	Art. 2, b)	Art. 2, § 1, b)
Art. 10	Art. 5	Art. 7, § 1	Art. 6	Art. 3
Art. 11, § 1	/	/	/	/
Art. 11, § 2	Art. 14, a)	Art. 16, a)	Art. 13, a)	Art. 23, a)
Art. 12	Art. 14, b)	Art. 16, b)	Art. 13, b)	Art. 23, b)
Art. 13	Art. 7, §§ 1 en/et 2 + Art. 15	Art. 9, §§ 1 en/et 2 + Art. 17	Art. 8, §§ 1 en/et 2 + Art. 14	Art. 17, §§ 1 en/et 2 + Art. 25
Art. 14	Art. 7, §§ 1 en/et 2 + Art. 15	Art. 9, §§ 1 en/et 2 + Art. 17	Art. 8, §§ 1 en/et 2 + Art. 14	Art. 17, §§ 1 en/et 2 + Art. 25
Art. 15	Art. 7, §§ 1 en/et 2 + Art. 15	Art. 9, §§ 1 en/et 2 + Art. 17	Art. 8, §§ 1 en/et 2 + Art. 14	Art. 17, §§ 1 en/et 2 + Art. 25
Art. 16	/	/	/	/
Art. 17	Art. 15	Art. 17	Art. 14	Art. 25
Art. 18	Art. 15	Art. 17	Art. 14	Art. 25
Art. 19	Art. 15	Art. 17	Art. 14	Art. 25
Art. 20	Art. 15	Art. 17	Art. 14	Art. 25
Art. 21	Art. 15	Art. 17	Art. 14	Art. 25
Art. 22	Art. 8	Art. 10	Art. 9	Art. 19
Art. 23, § 1	Art. 3, § 1 + Art. 9	Art. 3, § 1 + Art. 11	Art. 10	Art. 14, § 1 + Art. 24
Art. 23, § 2	Art. 9	Art. 11	Art. 10	Art. 24
Art. 23, § 3	Art. 8	Art. 10	Art. 9	Art. 19
Art. 23, § 4	Art. 3, § 1 + Art. 9	Art. 3, § 1 + Art. 11	Art. 10	Art. 14, § 1 + Art. 24
Art. 23, § 5	Art. 3, § 1 + Art. 9	Art. 3, § 1 + Art. 11	Art. 10	Art. 14, § 1 + Art. 24
Art. 23, § 6	Art. 3, § 1 + Art. 9	Art. 3, § 1 + Art. 11	Art. 10	Art. 14, § 1 + Art. 24
Art. 23, § 7	Art. 3, § 1 + Art. 9	Art. 3, § 1 + Art. 11	Art. 10	Art. 14, § 1 + Art. 24
Art. 23, § 8	Art. 3, § 1 + Art. 9	Art. 3, § 1 + Art. 11	Art. 10	Art. 14, § 1 + Art. 24
Art. 24, § 1	Art. 13, § 1	/	Art. 12, § 1	Art. 20, § 1
Art. 24, § 2	Art. 13, § 2	/	Art. 12, § 2	Art. 20, § 2
Art. 25, eerste lid - Art. 25, alinéa 1 ^{er}	Art. 7, § 2	/	Art. 8, § 3	Art. 17, § 2
Art. 25, tweede lid - Art. 25, alinéa 2	/	/	/	/
Art. 26	/	/	/	/

Art. 27	Art. 6, § 1	Art. 8, § 1	Art. 7, § 1	Art. 27, § 1
Art. 28	/	/	/	/
Art. 29	/	/	/	/
Art. 30	/	/	/	/

IV. Stemming over het geheel van het ontwerp van ordonnantie

Het ontwerp van ordonnantie, aldus technisch verbeterd, wordt in zijn geheel aangenomen met 10 stemmen, bij 1 onthouding.

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

De Rapporteur

Sadik KÖKSAL

De Voorzitter

Juan BENJUMEA MORENO

IV. Vote sur l'ensemble du projet d'ordonnance

L'ensemble du projet d'ordonnance, tel que corrigé techniquement, est adopté par 10 voix et 1 abstention.

– *Confiance est faite au rapporteur pour la rédaction du rapport.*

Le Rapporteur

Sadik KÖKSAL

Le Président

Juan BENJUMEA MORENO