

BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK PARLEMENT

GEWONE ZITTING 2004-2005

4 MEI 2005

VOORSTEL VAN ORDONNANTIE

houdende de evenredige participatie op de arbeidsmarkt

(ingediend door de heer Jan Béghin (N))

Toelichting

De Brusselse werkgelegenheidssituatie is dramatisch. Op dit moment is 21,2 % van de Brusselse beroepsbevolking werkloos; voor heel België belooft het werkloosheidspercentage 12,7 % ⁽¹⁾. Van alle Europese hoofdsteden heeft Brussel, op Berlijn na, de hoogste werkloosheidsgraad en nergens in Europa is het werkloosheidsverschil tussen de hoofdstad en het land belangrijker dan in België ⁽²⁾.

In een aantal Brusselse gemeenten ligt de werkloosheidsgraad zelfs nog een pak hoger, zoals bijvoorbeeld in Sint-Joost-ten-Node waar in 2002 de werkloosheidsgraad 33,8 % beliep ⁽³⁾.

(1) Persbericht van Federaal Minister van Werk en Pensioenen Frank Vandenbroucke, 5 januari 2004.

(2) Smets, J. (2003) *Alle hens aan dek voor werk. Onze job-achterstand op Europa inhalen*, Brussel : Nationale Bank van België, p. 39.

(3) Brussels Observatorium van de arbeidsmarkt en kwalificaties (2003) *Evolutie van de Brusselse arbeidsmarkt : tussen dynamische en dualiteit*. Brussel : BGDA, p. 121.

PARLEMENT DE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

SESSION ORDINAIRE 2004-2005

4 MAI 2005

PROPOSITION D'ORDONNANCE

portant la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi

(déposée par M. Jan Béghin (N))

Développements

La situation en matière d'emploi est dramatique à Bruxelles. Actuellement, 21,2 % de la population active bruxelloise est sans emploi; pour l'ensemble de la Belgique le pourcentage du chômage s'élève à 12,7 % ⁽¹⁾. De toutes les capitales européennes, Bruxelles est celle, abstraction faite de Berlin, qui affiche le taux de chômage le plus élevé et nulle part en Europe, l'écart en termes de taux de chômage entre la capitale et le reste du pays n'est plus important qu'en Belgique ⁽²⁾.

Dans certaines communes bruxelloises, le taux de chômage est même encore beaucoup plus élevé, comme par exemple à Saint-Josse-ten-Noode, où il atteignait 33,8 % en 2002 ⁽³⁾.

(1) Communiqué de presse de M. Frank Vandenbroecke, ministre fédéral de l'Emploi et des Pensions, 5 janvier 2004.

(2) Smets, J. (2003) *Mobilisation générale pour l'emploi. Rattraper notre retard sur l'Europe en matière d'emploi*. Bruxelles : Banque nationale de Belgique, p. 41.

(3) Observatoire bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications (2003) *Evolution du marché du travail bruxellois : entre dynamisme et dualité*. Bruxelles : ORBEm, p. 121.

Met een werkzaamheidsgraad van slechts 52 % in 2002 deed Brussel het duidelijk minder goed dan de Europese lidstaten die een gemiddelde lieten optekenen van 64,2 %. De afstand met de rest van Europa wordt steeds groter. De Europese doelstelling is om tegen 2010 een werkzaamheidsgraad van 70 % te halen, een voor Brussel weinig realistische doelstelling (4).

Bij sommige kansengroepen is de situatie dramatisch. Bijvoorbeeld bij allochtonen. De systematische achterstelling van allochtonen op de arbeidsmarkt doet zich in heel België voor. Van de personen op arbeidsleeftijd die afkomstig zijn uit een land buiten de EU was 15,4 procent werkzoekend in 2002; voor de Belgen bedroeg dat percentage 3,9 % en voor de personen afkomstig uit een ander EU-land was dat 6,7 % (5).

Brussel is een kosmopolitische stad met een grote concentratie buitenlanders van binnen en buiten de EU. Zo'n 30 % van de inwoners in Brussel is van allochtone afkomst : 14,7 % EU-vreemdelingen en 13,9 % niet-EU vreemdelingen. In de periode 1980-1999 is de buitenlandse bevolking gestegen met 16,2 %. (6) Daarom is de arbeidsmarkt-situatie van deze doelgroep het schrijnendst en zet de negatieve trend zich in het Brussels Gewest des te harder door.

Ongeveer een derde van de Brusselse werklozen of 17.772 personen heeft in 2002 niet de Belgische nationaliteit. Dit percentage kan verdeeld worden volgens werklozen afkomstig van een EU-land (12,2 % van de uitkeringsgerechtigde volledig werklozen) en werklozen afkomstig van buiten de EU (20,1 %). Als we kijken naar het aantal niet-werkende werkzoekenden (NWWZ) dan zien we dat in 2002 60 % de Belgische nationaliteit had, 30 % vreemdeling buiten de EU was en 11 % EU-vreemdeling. (7)

Voornaamste redenen hiervoor zijn de taalachterstand, de scholingsgraad, de achteruitgang van de sectoren waarin zij traditioneel waren tewerkgesteld, maar ook de vooroordelen en discriminatie bij selectie en aanwerving. Kijken we bijvoorbeeld naar de scholingsgraad. Globaal genomen is de werkloosheidsgraad omgekeerd evenredig met het opleidingsniveau. In Brussel blijkt dat voor vreemdelingen een hogere scholingsgraad het risico op werkloosheid

Avec un taux d'activité de 52 % seulement en 2002, Bruxelles a clairement fait moins bien que les Etats membres européens qui affichaient une moyenne de 64,2 %. Le fossé avec le reste de l'Europe ne cesse de se creuser. L'objectif que l'Europe s'est fixé est d'atteindre d'ici 2010 un taux d'activité de 70 %, un objectif peu réaliste pour Bruxelles (4).

Pour certains groupes défavorisés, par exemple pour les allochtones, la situation est dramatique. Les allochtones sont confrontés à une discrimination systématique sur le marché de l'emploi dans toute la Belgique. Sur les personnes en âge de travailler originaires d'un pays hors UE, 15,4 % étaient des demandeurs d'emploi en 2002; pour les Belges, ce taux s'élevait à 3,9 % et pour les autres ressortissants européens à 6,7 % (5).

Bruxelles est une ville cosmopolite qui compte une forte concentration d'étrangers UE et non-UE. Quelque 30 % des habitants de Bruxelles sont d'origine allochtone : 14,7 % sont des étrangers UE et 13,9 % sont des étrangers non-UE. Entre 1980 et 1999, la population étrangère a crû de 16,2 % (6). Ce qui explique la situation catastrophique de ce groupe cible sur le marché de l'emploi : cette tendance négative ne s'en fait que plus sentir en Région bruxelloise.

Un tiers environ des chômeurs bruxellois, soit 17.772 personnes, n'ont pas la nationalité belge en 2002. Ce pourcentage peut se répartir entre les chômeurs originaires d'un pays UE (12,2 % des chômeurs complets indemnisés) et les chômeurs originaires d'un pays non-UE (20,1 %). Si nous regardons le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés (DEI), nous voyons qu'en 2002, 60 % d'entre eux avaient la nationalité belge, 30 % étaient des étrangers non-UE et que 11 % étaient des étrangers UE (7).

En voici les principales raisons : le retard linguistique, le niveau d'instruction, le déclin des secteurs qui les employaient traditionnellement mais aussi les préjugés et la discrimination à la sélection et à l'embauche. Prenons par exemple le niveau d'instruction. Globalement, le taux de chômage est inversement proportionnel au niveau de formation. A Bruxelles, un niveau d'instruction plus élevé réduit de moitié le risque de chômer pour les étrangers. Pour

(4) Smets, J. (2003) *Alle hens aan dek voor werk. Onze job-achterstand op Europa inhalen*. Brussel : Nationale Bank van België, p. 11.

(5) Smets, J. (2003) *Alle hens aan dek voor werk. Onze job-achterstand op Europa inhalen*. Brussel : Nationale Bank van België, p. 19-21.

(6) Brussels Observatorium van de arbeidsmarkt en kwalificaties (2000) *Migrantenbevolking, arbeidsmarkt en discriminatie*. Brussel : BGDA, p. 12-14.

(7) BGDA (2003) *Statistisch jaarverslag 2002*. Brussel : BGDA, p.27.

(4) Smets, J. (2003) *Mobilisation générale pour l'emploi. Rattraper notre retard sur l'Europe en matière d'emploi*. Bruxelles : Banque nationale de Belgique, p. 13.

(5) Smets, J. (2003) *Mobilisation générale pour l'emploi. Rattraper notre retard sur l'Europe en matière d'emploi*. Bruxelles : Banque nationale de Belgique, pp. 20-22.

(6) Observatoire bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications (2000) *Populations issues de l'immigration, marché du travail bruxellois et discrimination ethnique*. Bruxelles : ORBEm, pp. 12-14.

(7) ORBEm (2003) *Rapport annuel statistique 2002*. Bruxelles : ORBEm, p. 27.

halveert. Toch worden er nog opvallende verschillen vastgesteld voor hetzelfde studieniveau tussen de niet EU-buitenlanders enerzijds en de Belgen en de EU-buitenlanders anderzijds. De werkloosheidsgraad van de niet-Europeanen met een diploma hoger onderwijs is vier keer hoger, wat er op wijst dat behalve de scholingsgraad nog andere verklarende factoren (zoals discriminatie) een rol spelen. Het behalen van een diploma van het hoger secundair onderwijs of hoger onderwijs door niet-EU-bevolkingsgroepen is een minder grote troef voor hun inschakeling op de arbeidsmarkt. Hun opleidingsinspanningen worden minder naar waarde geschat. De sociale ongelijkheid en discriminatie op de arbeidsmarkt zijn dus geenszins verdwenen. Een studie aangevraagd door het Internationale Arbeidsbureau (8) heeft reeds aangetoond dat de omvang van deze discriminatie, bewust of niet, in Brussel aanzienlijk is. Ook de KUL-ULB-studie (9) « etnische discriminatie op de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest », verschenen in januari 2005, komt tot eenzelfde conclusie : er is een duidelijke etnostratificatie van de Brusselse arbeidsmarkt. Sommige etnische herkomstgroepen bekleden systematisch een inferieure positie, afleesbaar in verschillende arbeidskenmerken zoals sector, statuut, bezoldiging, studieniveau en werkloosheidsduur.

Niet alleen allochtonen, maar ook andere kansengroepen bekleden een precaire positie op de Brusselse arbeidsmarkt en krijgen af te rekenen met economische en sociale uitsluitingsfenomenen. In vergelijking met de rest van het land telt het Brussels Gewest verhoudingsgewijs meer jonge werkzoekenden (in 2002 was 19,7 % van de NWWZ jonger dan 25 jaar), meer laaggeschoolde werkzoekenden (36,5 % is hoogstens in het bezit van een diploma lager secundair onderwijs en 31,2 % situeert zich in de categorie andere studies (veelal buitenlandse diploma's die in België niet erkend worden) en meer werkzoekenden met een hoge inactiviteitsduur (33,3 % meer dan 2 jaar).(10)

Zo laten jongeren in wachtperiode bijvoorbeeld een stijging van 16,2 % noteren tussen 2001 en 2002. Deze jongeren tonen een grotere gevoeligheid voor de conjunctuur en kennen bijgevolg meer inschakelingsproblemen op de arbeidsmarkt in een periode van economische vertraging. Ook bij werknemers van 50 jaar of ouder konden we tussen 2001 en 2002 een forse stijging van het werkloos-

tant, pour le même niveau d'études, on constate encore des écarts frappants entre les étrangers non-UE d'une part et les Belges et les étrangers UE d'autre part. Le taux de chômage des non-Européens diplômés de l'enseignement supérieur est quatre fois plus élevé, ce qui indique que, mis à part le niveau d'instruction, il y a encore d'autres facteurs explicatifs qui jouent un rôle (comme la discrimination). Pour les groupes de population non-EU, décrocher un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ou de l'enseignement supérieur n'a pas le même poids lorsqu'il s'agit d'accéder au marché de l'emploi. Leurs efforts de formation sont moins appréciés à leur juste valeur. L'inégalité sociale et la discrimination n'ont donc nullement disparu sur le marché de l'emploi. Une étude demandée par le Bureau international du Travail (8) a déjà démontré que l'ampleur de cette discrimination, consciente ou non, est considérable à Bruxelles. L'étude (9) réalisée par la KUL-ULB sous le titre « Discriminations des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale », parue en janvier 2005, arrive à la même conclusion : il y a clairement une stratification ethnique du marché de l'emploi bruxellois. Certains groupes d'origine ethnique occupent systématiquement une position inférieure qui transparaît dans différents critères liés au travail tels que le secteur, le statut, la rémunération, le niveau d'études et la durée du chômage.

Outre les allochtones, d'autres groupes défavorisés occupent eux aussi une position précaire sur le marché de l'emploi bruxellois et subissent des phénomènes d'exclusion économique et sociale. En comparaison avec le reste du pays, la Région de Bruxelles-Capitale compte proportionnellement plus de jeunes demandeurs d'emploi (en 2002, 19,7 % des DEI avaient moins de 25 ans), de demandeurs d'emploi peu qualifiés (36,5 % ont au maximum un diplôme du secondaire inférieur et 31,2 % se retrouvent dans la catégorie autres études (surtout des diplômes obtenus à l'étranger qui ne sont pas reconnus en Belgique), et de demandeurs d'emploi avec une durée d'inactivité élevée (33,3% plus de deux ans) (10)

Ainsi, les jeunes en période d'attente enregistrent une hausse de 16,2 % entre 2001 et 2002. Ces jeunes montrent également une plus grande sensibilité à la conjoncture et connaissent donc, en période de ralentissement économique, une insertion sur le marché du travail plus difficile. Au cours de la même période, on a aussi pu constater une forte hausse de 14,1 % du taux de chômage chez les travailleurs de

(8) Arijn, P., Feld, S., Nayer, A. (1997) *Etnische discriminatie bij aanwerving – Belgische deelname aan het internationaal vergelijkend onderzoek van het internationaal arbeidsbureau*. Brussel : Federale Diensten voor Wetenschappelijke, Technische en Culturele Aangelegenheden.

(9) Martens A., Ouali N., Van de Maele M., Vertommen S., Dryon P., Verhoeven H., (2005) *Etnische discriminatie op de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest - Onderzoek in het kader van het Sociaal Pact voor de Werkgelegenheid van de Brusselaars, synthesrapport*. Brussel : BGDA.

(10) BGDA (2003) *Statistisch jaarverslag 2002*. Brussel : BGDA, p. 9.

(8) Arijn, P., Feld, S., Nayer, A. (1997) *Discrimination ethnique à l'embauche – Participation belge à la recherche du BIT sur la discrimination envers les travailleurs étrangers et les minorités ethniques dans le monde du travail*. Bruxelles : Services fédéraux des Affaires scientifiques, techniques et culturelles.

(9) Martens A., Ouali N., Van de Maele M., Vertommen S., Dryon P., Verhoeven H., (2005) *Discriminations des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale - Etude dans le cadre du Pacte social pour l'emploi des Bruxellois, rapport de synthèse*. Bruxelles : ORBEm.

(10) ORBEm (2003) *Rapport annuel statistique 2002*. Bruxelles : ORBEm, p. 9.

heidspercentage met 14,1 % opmerken. Tussen juni 2002 en juni 2003 steeg het aantal UVW's boven de 50 jaar tot 30,7 % (11).

Het thema van non-discriminatie en diversiteitsbeleid staat ondertussen hoog op de democratische agenda van diverse overheden, zowel federaal, Vlaams als Europees.

Zo werden er op Europees niveau twee belangrijke richtlijnen gestemd. De eerste richtlijn die op 29 juni 2000 verscheen in het publicatieblad, is de richtlijn 2000/43/EG van de Raad « houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling ongeacht ras of etnische afstamming ». Deze richtlijn is, wat betreft de Brusselse gewestbevoegdheden, van toepassing op alle personen zowel in de overheidssector als in de particuliere sector. Zij wil in alle lidstaten een gemeenschappelijk hoog niveau van bescherming tegen discriminatie garanderen.

De richtlijn bevat een duidelijke definitie van het begrip discriminatie op grond van ras of etnische afstamming. Zo is er sprake van « directe discriminatie » wanneer iemand op grond van « ras » of etnische afstamming ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie zou worden behandeld. Indirecte discriminatie is er « wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een bepaald ras of een bepaalde etnische afstamming in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn ».

De tweede richtlijn tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep van 27 november 2000 (2000/78/EG) is gelijklopend aan de eerste richtlijn. Het voornaamste verschil is dat deze richtlijn zich beperkt tot de sfeer van arbeid en dat zij niet van toepassing is op de stelsels van de sociale zekerheid of de sociale bescherming. De richtlijn handelt over discriminatie op basis van godsdienstige of maatschappelijke overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid. Zij heeft als doel de eerbiediging van het beginsel van gelijke behandeling in alle lidstaten van de Europese Unie.

Deze richtlijn eist niet dat iemand in dienst genomen of gehouden wordt die niet voldoet aan de essentiële vereisten om de betreffende functie uit te voeren. Zij beoogt het bevorderen van maatregelen die gericht zijn op evenredige vertegenwoordiging in de arbeidsmarkt, zoals aanpassing van de werkvloer aan de noden van werknemers met een handicap.

(11) Brussels Observatorium van de arbeidsmarkt en kwalificaties (2003) *Evolutie van de Brusselse arbeidsmarkt : tussen dynamische en dualiteit*. Brussel : BGDA, p. 78.

50 ans et plus. Entre juin 2002 et juin 2003, le nombre de CCI d'au moins 50 ans a augmenté de 30,7 % (11).

Entre-temps le thème de la non-discrimination et la politique de la diversité font partie des priorités à l'ordre du jour des différentes autorités qu'elles soient fédérales, flamandes ou européennes.

Ainsi, deux directives importantes ont été adoptées au niveau européen. La première directive, parue le 20 juin 2000 au journal officiel, est la directive 2000/43/CE du Conseil « relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique ». En ce qui concerne les compétences régionales bruxelloises, cette directive s'applique à toutes les personnes tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Elle a pour but de garantir un niveau élevé commun de protection contre la discrimination dans tous les Etats membres.

La directive définit clairement le concept de discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique. On parle de « discrimination directe » lorsque, pour des raisons de « race » ou d'origine ethnique, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne le serait dans une situation comparable. Une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une race ou d'une origine ethnique donnée par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires.

La deuxième directive du 20 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (2000/78/CE) poursuit le même objectif que la première directive. Mais à la différence de la première directive, celle-ci se limite à la sphère du travail et ne s'applique pas aux régimes de sécurité sociale ou de protection sociale. La directive traite de la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. Elle a pour but de faire respecter le principe de l'égalité de traitement dans tous les Etats membres de l'Union européenne.

Cette directive n'exige pas de recruter ou de maintenir dans son emploi une personne qui ne remplit pas les conditions essentielles pour exercer la fonction concernée. Elle vise à encourager des mesures dont l'objectif est d'assurer une représentation proportionnée sur le marché de l'emploi, comme l'adaptation des lieux de travail aux besoins des travailleurs handicapés.

(11) Observatoire bruxellois du Marché du Travail et des Qualifications (2003) *Evolution du marché du travail bruxellois : entre dynamisme et dualité*. Bruxelles : ORBEM, p. 78.

Deze Europese richtlijnen werden ondertussen omgezet in federale wetgeving door de anti-discriminatiewet. Deze wet verbiedt discriminatie met betrekking tot tewerkstelling (vb. selectie- en aanstellingscriteria, bevorderingskansen, beroepskeuzevoorlichting, voortgezette beroepsopleiding, omscholing, arbeidsvoorwaarden, ontslagregelingen). De wet verbiedt echter ook elke discriminatie op het vlak van « het leveren of ter beschikking stellen van goederen en diensten » en « de toegang tot en de deelname aan, alsook elke andere uitoefening van een economische, sociale, culturele of politieke activiteit ». Deze twee omschrijvingen bevatten zowat alle economische en maatschappelijke activiteiten : verkoop, verhuur, verzekeringen, horeca, enz.

Op Vlaams niveau werd er een decreet ⁽¹²⁾ ontwikkeld dat evenredige participatie wil stimuleren en discriminatie wil tegengaan via de intermediaire organisaties zoals beroepsopleiding en arbeidsbemiddeling. Het vraagt ook dat de Vlaamse administratie en instellingen zelf actieplannen en vooruitgangrapporten voorleggen. Ook de andere regionale niveaus zorgden voor een omzetting van de Europese richtlijn naar een regionale wetgeving. Zo ontstond het Duitse decreet betreffende de garantie van een gelijke behandeling op de arbeidsmarkt (17 mei 2004), het decreet van de Franse gemeenschap houdende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling (19 mei 2004), het Waalse decreet betreffende de gelijke behandeling inzake tewerkstelling en beroepsopleiding (27 mei 2004).

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest heeft de Europese richtlijnen nog niet in wetgeving omgezet. Wel heeft het gewest in de vorige legislatuur al concrete maatregelen genomen.

Op 1 juni 2001 werd een belangrijk voorstel van aanbevelingen betreffende de discriminatie bij aanwerving van personen van buitenlandse oorsprong gestemd ⁽¹³⁾. Daarin wordt onder meer aan de Brusselse hoofdstedelijke regering aanbevolen om acties op touw te zetten bij de diverse overheden en instellingen van het gewest die personen van buitenlandse oorsprong alle kansen moeten bieden. Specifiek voor de BGDA wordt gevraagd om de acties die gevoerd worden ter bestrijding van discriminaties bij aanwerving verder uit te breiden. In de ordonnantie van 26 juni 2003 over het gemengd beheer van de arbeidsmarkt wordt expliciet in de erkenningsregels voor tewerkstellingsoperatoren vermeld « tegenover werkzoekenden geen discriminerende praktijken aan de dag te leggen inzake ras, huidskleur, geslacht, seksuele geaardheid, taal, godsdienst, politieke overtuiging of elke andere mening, nationale of

Entre-temps, ces directives européennes ont été transposées dans la législation fédérale par la loi tendant à lutter contre la discrimination. Cette loi interdit la discrimination en matière d'emploi (par ex. les critères de sélection, les conditions de recrutement, de promotion, l'orientation professionnelle, la formation continuée, le recyclage, les conditions d'emploi et de licenciement). Mais la loi interdit aussi toute discrimination dans le domaine de « la fourniture ou la mise à la disposition du public de biens et de services » et de « l'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique ». Ces deux définitions englobent quasi toutes les activités économiques et sociales : vente, location, assurances, horeca, etc.

Au niveau flamand, on a élaboré un décret ⁽¹²⁾ qui vise à encourager la participation proportionnelle et à combattre la discrimination via des organisations intermédiaires telles que la formation professionnelle et le placement. Ce décret demande également à l'administration flamande et aux organisations de présenter elles-mêmes des plans d'action et des rapports d'avancement. Les autres niveaux régionaux ont également transposé la directive européenne dans la législation régionale. On a ainsi vu l'apparition du décret germanophone relatif à la garantie de l'égalité de traitement sur le marché du travail (17 mai 2004), du décret de la Communauté française relatif à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement (19 mai 2004), du décret wallon relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de formation professionnelle (27 mai 2004).

La Région de Bruxelles-Capitale n'a pas encore transposé les directives européennes dans sa législation. Par contre, la Région a déjà pris des mesures concrètes au cours de la législature précédente.

Une importante proposition de recommandations relatives aux discriminations à l'embauche des personnes d'origine étrangère a été adoptée le 1^{er} juin 2001 ⁽¹³⁾. Elle recommande notamment au gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale de mener des actions auprès des divers organismes et autorités de la Région qui doivent donner toutes leurs chances aux personnes d'origine étrangère. Il est tout spécialement demandé à l'ORBEM de renforcer les actions de lutte contre les discriminations à l'embauche. L'ordonnance du 26 juin 2003 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale mentionne explicitement parmi les règles d'agrément des opérateurs d'emploi : « ne pas pratiquer à l'encontre des chercheurs d'emploi de discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, la langue, la religion, les opinions politiques, ou toutes autres

(12) (12) Vlaams Parlement, stuk 653 (2000-2001) – Nr. 1 e.v.

(13) Brusselse Hoofdstedelijke Raad, stuk A-182/3 – 2000/2001.

(12) Parlement flamand, document 653 (2000-2001) n°1 et suivants.

(13) Conseil de la Région de Bruxelles-Capitale, document A-182/3 – 2000/2001.

sociale herkomst, het feit deel uit te maken van een nationale minderheid, het vermogen, de geboorte, de huwelijks- of gezinssituatie, het lidmaatschap van een werknemersorganisatie of iedere andere vorm van discriminatie zoals leeftijd of handicap. In afwijking van het vorig lid, kan de regering evenwel positieve acties toegestaan ten behoeve van bepaalde werkzoekenden die tot risicogroepen behoren ».

Ook in het kader van het territoriaal pact voor de werkgelegenheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest werden er acties ter bestrijding van discriminaties opgezet.

De Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling (BGDA) ontwikkelde een beleid waarbij iedere werkzoekende in de selectieprocedure op dezelfde manier behandeld moet worden. Wanneer de selectiecriteria niet objectief en redelijkerwijze worden gerechtvaardigd, is er sprake van discriminatie. Om de strijd aan te binden tegen dit verschijnsel heeft de BGDA in samenwerking met het Centrum voor Gelijkheid van Kansen een dienst geopend die gespecialiseerd is in het onthaal, de ondersteuning en de begeleiding van personen die het slachtoffer zijn van discriminatie bij aanwerving.

In de huidige regeringsverklaring luidt het als volgt : « De discriminatie bij de aanwerving is een van de hoofd-factoren van de lage tewerkstellingsgraad van Brusselaars van vreemde origine. Dit is onaanvaardbaar (...). Het is inderdaad noodzakelijk om iedereen gelijke kansen te geven op het vlak van de toegang tot de arbeidsmarkt, want dit is een fundamentele factor van sociale emancipatie. » De Brusselse regering verklaart dus expliciet de discriminatie op de arbeidsmarkt te willen aanpakken.

Het voorliggend voorstel van ordonnantie poogt het bovengeschetste Brussels beleid ter bestrijding van directe en indirecte discriminatie en intimidatie ook een wettelijke basis te geven.

Drie doelstellingen worden daarbij beoogd :

- de omzetting van de Europese richtlijnen van 29 juni 2000 en 27 november 2000 in intern recht;
- de vormgeving van de voorbeeldfunctie van de Brusselse overheid als werkgever in het kader van voormeld thema;
- het stimuleren van ondernemingen om over te gaan tot een anti-discriminatie- en diversiteitsbeleid via een aanpak gebaseerd op positieve incentives.

De eerste doelstelling is ingegeven door de dwingende noodzaak om twee recente Europese richtlijnen in te bedden in de Brusselse regelgeving. Vanzelfsprekend dient de omzetting binnen de configuratie van de institutionele bevoegdheden beperkt te worden tot de Brusselse gewest-materies. Daarom richt dit voorstel van ordonnantie zich

opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité (nationale), la fortune, la naissance, le statut matrimonial ou familial, l'appartenance à une organisation de travailleurs, ou tout autre forme de discrimination telle que l'âge ou le handicap. Par dérogation à l'alinéa précédent, des actions positives au besoin de certains chercheurs d'emploi appartenant à un groupe à risques sont toutefois autorisées par le Gouvernement ».

On a également lancé des actions visant à lutter contre les discriminations dans le cadre du pacte territorial pour l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale.

L'Office régional bruxellois de l'Emploi (ORBEm) a développé une politique qui prévoit que tous les demandeurs d'emploi doivent être traités de la même manière dans leur recrutement. Lorsque les critères de sélection manquent de justification objective et raisonnable, il y a discrimination. Pour lutter contre toute forme de discrimination à l'embauche, l'ORBEm a ouvert, en collaboration avec le Centre pour l'égalité des chances, un service spécialisé dans l'accueil, l'aide et l'accompagnement des personnes victimes de ce phénomène.

On trouve dans la déclaration gouvernementale actuelle ce qui suit : « La discrimination à l'embauche constitue un des facteurs majeurs du faible taux d'emploi des Bruxellois d'origine étrangère. Ce constat est inacceptable (...). Il est en effet impératif de donner à tous une chance égale en matière d'accès à l'emploi qui constitue un facteur fondamental d'émancipation sociale. » Le gouvernement bruxellois déclare donc explicitement vouloir s'attaquer à la discrimination sur le marché de l'emploi.

La présente proposition d'ordonnance vise à donner aussi une base légale à la politique bruxelloise de lutte contre la discrimination directe et indirecte et l'intimidation, esquissée plus haut.

Elle poursuit, dans ce cadre, trois objectifs :

- transposer les directives européennes du 29 juin 2000 et du 27 novembre 2000 en droit interne;
- donner forme à la fonction d'exemple des autorités bruxelloises comme employeur dans le cadre du thème évoqué plus haut;
- encourager les entreprises à mener une politique anti-discriminatoire et de diversité par une approche fondée sur des incitants positifs.

Le premier objectif s'inspire de la nécessité impérative de transposer deux directives européennes récentes dans la législation bruxelloise. Il va de soi que, dans la configuration des compétences institutionnelles, la transposition doit se limiter aux compétences régionales bruxelloises. C'est la raison pour laquelle le champ d'application de la présente

qua toepassingsgebied tot het domein van de arbeidsbemiddeling en viseert het binnen dit domein de « intermediaire » organisaties.

De gewestelijke erkenningsregels voor arbeidsbemiddelingsagentschappen worden in deze ordonnantie uitgebreid. Agentschappen dienen alle betrokkenen op een objectieve en respectvolle wijze te behandelen en dienen de geldende wetgeving inzake evenredige participatie en gelijke behandeling na te leven : dit houdt o.a. in het jaarlijks opstellen van een actieplan en een voortgangsrapport inzake evenredige arbeidsparticipatie.

De tweede doelstelling die eveneens stoelt op het Europese kader betreft de voorbeeldfunctie van de overheid als werkgever. Deze overheid moet vanzelfsprekend maken dat er geen rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatiemechanismen zitten in haar wervings-, selectie- en personeelsbeleid en moet daarom een evenredig participatiebeleid ontwikkelen dat gesteund is op een actie- en stappenplan dat overlegd wordt met de personeelsvertegenwoordigers. Binnen de Brusselse administratie merken we bijvoorbeeld op dat er in verhouding slechts een beperkt aantal Brusselaars werkzaam zijn. De meeste personeelsleden binnen de Brusselse administratie blijken pendelaar en aldus niet-Brusselaar te zijn. Een actie- en stappenplan kan ook voor deze problematiek soelaas brengen.

Als derde doelstelling geldt de aanmoediging van ondernemingen om tot een beleid van evenredige participatie en diversiteit over te gaan. Zoals door de Europese Commissie aanbevolen, zouden de lidstaten moeten overgaan tot concrete actieprogramma's gekoppeld aan de implementatie van de richtlijnen. Het idee is dat de werkvloer een afspiegeling moet vormen van de beroepsbevolking. Bedrijven moeten daartoe aangezet worden. Daartoe moeten zij in hun sociale balans hun personeelsbeleid evalueren en via een actieplan met een concreet groei- en tijdsplan bijsturen opdat kansengroepen meer aan de bak zouden komen. Deze aanpak werpt betere vruchten af dan quotamaatregelen of andere eng-verplichtende kaders die onvoldoende rekening houden met de noodzaak van een breed draagvlak in de ondernemingen en bij de werknemers en met de noodzaak van differentiatie in functie van de maatschappelijke context van de ondernemingen.

Deze drie volwaardige doelstellingen staan voorop bij dit voorstel van ordonnantie.

proposition d'ordonnance se situe dans le domaine du placement et vise plus particulièrement, dans ce domaine, les organisations « intermédiaires ».

La présente ordonnance élargit les règles d'agrément régional auxquelles sont soumis les bureaux de placement. Les bureaux sont tenus de traiter tous les intéressés d'une manière objective et respectueuse, et de respecter la législation en matière de participation proportionnelle et d'égalité de traitement : ce qui implique notamment l'établissement annuel d'un plan d'action et d'un rapport d'avancement concernant la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi.

Le deuxième objectif, lui aussi fondé sur le cadre européen, porte sur la fonction d'exemple des pouvoirs publics en tant qu'employeur. Il va de soi que ces pouvoirs publics doivent s'assurer que leur politique de recrutement, de sélection et du personnel ne comporte aucun mécanisme de discrimination directe ou indirecte. Pour ce faire, ils doivent développer une politique de participation proportionnelle fondée sur un plan d'action et un plan décrivant les différentes étapes à franchir, établis en concertation avec les représentants du personnel. Nous constatons par exemple que le nombre de Bruxellois travaillant au sein de l'administration bruxelloise est, proportionnellement, restreint. Il s'avère que la majorité des agents de l'administration bruxelloise sont des navetteurs, c.-à-d. des non-Bruxellois. Un plan d'action incluant un phasage peut aussi apporter une solution à ce problème.

Le troisième objectif vise à encourager les entreprises à adopter une politique de participation proportionnelle et de diversité. Comme la Commission européenne le recommande, les Etats membres devraient développer des programmes d'actions concrètes conjugués à la mise en application des directives. Le personnel doit être le reflet de la population active. Les entreprises doivent y être incitées. A cet effet, elles doivent, dans leur bilan social, évaluer leur politique du personnel et la corriger au moyen d'un plan d'action comportant des échéances concrètes de croissance et de calendrier afin que les groupes défavorisés aient plus de chances de trouver du travail. Cette approche donne de meilleurs résultats que l'instauration de quotas ou d'autres mesures d'encadrement très contraignantes qui ne tiennent pas suffisamment compte de la nécessité d'un large soutien dans les entreprises ainsi qu'auprès des travailleurs, et de la nécessité d'une différenciation en fonction du contexte social des entreprises.

Tels sont les objectifs que met en avant, à part entière, la présente proposition d'ordonnance.

Artikelsgewijze toelichting

HOOFDSTUK I Inleidende bepalingen

Artikel 2

In dit artikel worden de belangrijkste definities samengebracht. Zo wordt omschreven wat verstaan moet worden onder kansengroepen, werknemers, werkgevers, intermediaire organisaties, bepalingen, Brussels overheidspersoneel, Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, directe discriminatie, indirecte discriminatie, intimidatie, Brussels werkgelegenheidsbeleid, Brusselse diensten en zelfstandig beroep.

Artikel 3

Hierin wordt het toepassingsgebied van deze ordonnantie bepaald : ten eerste de intermediaire organisaties en personen die zich bezig houden met arbeidsbemiddeling, ten tweede de Brusselse diensten en het Brussels overheids-personeel, hun bepalingen en arbeidsvoorwaarden, en tenslotte de andere werkgevers en werknemers voor wat betreft de tewerkstelling van gehandicapten.

Aan de Brusselse hoofdstedelijke regering wordt de bevoegdheid verleend om, na advies van de Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, dit toepassingsgebied nader te preciseren en uit te breiden.

Artikel 4

De Brusselse hoofdstedelijke regering kan, na advies van de Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, preciseren wat moet worden verstaan onder arbeidsbemiddeling.

Daarnaast bepaalt dit artikel eveneens dat de Brusselse hoofdstedelijke regering na overleg met de representatieve organisaties van het Brusselse overheids-personeel kan bedingen wat verstaan moet worden onder bepalingen en arbeidsvoorwaarden.

HOOFDSTUK II Algemene beginselen

Artikel 5

Dit artikel bepaalt dat het Brusselse werkgelegenheidsbeleid moet worden georganiseerd volgens de principes van de evenredige participatie en de gelijke behandeling.

Commentaires des articles

CHAPITRE 1^{er} Dispositions préliminaires

Article 2

On trouve à cet article les principales définitions. On y définit ainsi ce qu'il convient d'entendre par groupes défavorisés, travailleurs, employeurs, organisations intermédiaires, dispositions, agents des services publics bruxellois, Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale, discrimination directe, discrimination indirecte, intimidation, politique bruxelloise de l'emploi, services bruxellois et profession indépendante.

Article 3

Cet article définit le champ d'application de la présente ordonnance : d'abord les organisations intermédiaires et les personnes qui s'occupent de placement, en deuxième lieu les services bruxellois et les agents des services publics bruxellois, leurs dispositions et conditions de travail et enfin les autres employeurs et travailleurs pour ce qui concerne l'emploi des personnes handicapées.

Le gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale se voit attribuer la compétence de préciser et d'étendre ce champ d'application après avoir obtenu l'avis du Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale.

Article 4

Le gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale peut, après avis du Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale, préciser ce qu'il convient d'entendre par placement.

En outre, cet article détermine également que le gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale peut préciser, après concertation avec les organisations représentatives des agents des services publics bruxellois, ce qu'il convient d'entendre par dispositions et conditions de travail.

CHAPITRE II Principes généraux

Article 5

Cet article prévoit que la politique bruxelloise de l'emploi doit être organisée conformément aux principes de la participation proportionnelle et de l'égalité de traitement.

De toepassing van het beginsel van de evenredige participatie waarborgt de gelijkheid van uitkomsten. Dit beginsel houdt in dat de arbeidsmarkt een afspiegeling wordt van de actieve bevolking, zodat er een evenredige deelname is van alle groepen met hun objectieve kenmerken op alle niveaus van de arbeidsmarkt. Het werkt dus niet alleen op de instroom maar ook op de doorstroom en de interne bevordering.

Het beginsel van gelijke behandeling vormt een sleutelement binnen het beleid inzake evenredige participatie en houdt een bestrijding van elke vorm van directe of indirecte discriminatie of intimidatie op de arbeidsmarkt in. Effectieve non-discriminatie in het werkgelegenheidsdomein betekent dat met een open vizier gekeken wordt naar de talenten die verschillende werkzoekenden te bieden hebben.

De verbodsbepalingen die deze twee principes met zich meebrengen worden in dit artikel nauwkeurig opgesomd.

Niets belet echter dat er specifieke maatregelen getroffen of gehandhaafd worden om nadelen verbonden aan discriminatie te voorkomen of te compenseren.

Het is eveneens toegelaten om de bescherming, voorzien in dit artikel, ten voordele van moeder en kind uit te breiden.

Om het beginsel van gelijke behandeling na te doen leven, 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 moeten nemen om toegang tot arbeid te verzekeren, in arbeid te laten participeren of daarin vooruit te komen, 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.

Verder krijgt de Brusselse hoofdstedelijke regering de bevoegdheid om, na advies van de Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de nadere modaliteiten en procedures te bepalen.

Artikel 6

Dit artikel bepaalt dat de Brusselse hoofdstedelijke regering, na voorafgaand advies van de Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, een aantal gevallen mag bepalen waarin een onderscheid mag worden gemaakt in de toegangsvoorwaarden van een betrekking of een beroepsactiviteit op grond van directe discriminatie.

L'application du principe de la participation proportionnelle garantit l'égalité de résultats. Ce principe implique que le marché du travail soit le reflet de la population active, afin que tous les groupes y participent de manière proportionnelle avec leurs caractéristiques objectives à tous les niveaux du marché de l'emploi. Ce principe ne s'applique donc pas seulement aux recrutements mais aussi aux transferts et aux promotions internes.

Le principe de l'égalité de traitement est un élément clef de la politique en matière de participation proportionnelle. Il implique une lutte contre toute forme de discrimination directe ou indirecte ou d'intimidation sur le marché de l'emploi. Pratiquer effectivement la non-discrimination dans le domaine de l'emploi, c'est s'attacher sans œillères aux talents que peuvent offrir les différents demandeurs d'emploi.

Cet article énumère en détail les dispositions d'interdiction qu'entraînent ces deux principes.

Toutefois, rien n'empêche de prendre ou de maintenir des mesures spécifiques afin de prévenir ou de compenser des préjudices liés à la discrimination.

Il est également autorisé d'étendre la protection visée à cet article au bénéfice de la mère et de l'enfant.

Afin de faire respecter le principe de l'égalité de traitement, il convient de prévoir des adaptations raisonnables. Cela implique que les organisations intermédiaires et l'employeur, en fonction des besoins, doivent prendre, dans une situation concrète, des mesures appropriées pour garantir l'accès au travail, la participation au travail ou la promotion dans la vie professionnelle, à moins que ces mesures ne constituent une charge disproportionnée pour l'employeur. Lorsque cette charge est compensée dans une mesure suffisante par des mesures existantes, elle ne peut être considérée comme disproportionnée.

En outre, le gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale se voit attribuer la compétence d'arrêter les modalités et procédures après avoir obtenu l'avis du Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale.

Article 6

Cet article prévoit que le gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale peut déterminer, après avis préalable du Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale, un certain nombre de cas où une distinction, qui se fonde sur une discrimination directe, peut être faite dans les conditions d'accès à un emploi ou une activité professionnelle.

HOOFDSTUK III Rapportering en ondersteuning

Artikel 7

Hier wordt de verplichting opgenomen voor de intermediaire organisaties en de werkgevers van het Brussels gewestelijk overheidspersoneel om jaarlijks een actieplan en een voortgangsrapport op te stellen. Het voortgangsrapport moet worden overgemaakt aan de Brusselse hoofdstedelijke regering. In dit voortgangsrapport tonen zij aan in welke mate de doelstellingen bereikt zijn die zij in het actieplan hadden vooropgesteld. De Brusselse hoofdstedelijke regering zal de modaliteiten en de procedures uitwerken.

Wat betreft de private arbeidsbemiddelingsbureaus wordt bepaald dat dit dient te gebeuren in het kader van de algemene rapporteringsverplichting van deze sector.

De overheid moet als werkgever een voorbeeldfunctie vervullen inzake het mogelijk maken van evenredige participatie en duidelijk hierin het voortouw nemen. Om het streven naar evenredige participatie in de Brusselse overheid hard te maken, bepaalt dit artikel dat een gestructureerd overleg met de personeelsvertegenwoordiging moet worden gehouden om een evenredig participatiebeleid te ontwikkelen.

Aan de Brusselse hoofdstedelijke regering wordt de bevoegdheid verleend om de nadere modaliteiten en procedures met betrekking tot het opmaken en indienen van het actieplan en het voortgangsrapport te bepalen.

Artikel 8

Dit artikel maakt duidelijk dat de ordonnantie de werkgevers er toe wil brengen zelf hun verantwoordelijkheid met betrekking tot evenredige participatie op te nemen zonder verregaande overheidswang. Een positief en stimulerend beleid moet door de Brusselse hoofdstedelijke regering opgezet worden door de nodige instrumenten en ondersteuning aan te bieden. Daarmee wordt ook ingespeeld op het Europees kader, waarbij wetgevende initiatieven worden aangevuld met een actiegericht ondersteuningsbeleid. De Brusselse hoofdstedelijke regering bepaalt, na advies van de Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de nadere modaliteiten van deze ondersteuning en maatregelen alsmede de procedure.

Artikel 9

Dit artikel bepaalt dat de Brusselse Hoofdstedelijke Regering een orgaan (of organen) moet aanwijzen voor de bevordering van de evenredige participatie en gelijke behandeling. Dit orgaan of deze organen zullen bevoegd

CHAPITRE III Rapportage et soutien

Article 7

A cet article figure l'obligation pour les organisations intermédiaires et les employeurs des agents des services publics bruxellois d'établir un plan d'action annuel et un rapport d'avancement. Le rapport d'avancement doit être transmis au gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale. Dans ce rapport d'avancement, ils montrent dans quelle mesure ils ont réalisé les objectifs fixés dans le plan d'action. Le gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale arrêtera les modalités et les procédures.

Pour ce qui concerne les bureaux de placement privé, cet article prévoit que l'opération doit se faire dans le cadre de l'obligation générale de rapportage de ce secteur.

En tant qu'employeur, les pouvoirs publics ont fonction d'exemple; ils doivent permettre la participation proportionnelle mais même jouer clairement, dans ce domaine, un rôle précurseur. Pour concrétiser les efforts faits en ce sens dans les services bruxellois, cet article prévoit la tenue d'une concertation structurée avec les représentants du personnel afin de développer une politique de participation proportionnelle.

Le gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale se voit attribuer la compétence d'arrêter les modalités et les procédures en ce qui concerne l'établissement et le dépôt du plan d'action et du rapport d'avancement.

Article 8

Cet article expose que l'ordonnance veut amener les employeurs à prendre eux-mêmes leurs responsabilités en ce qui concerne la participation proportionnelle, sans que les autorités doivent prendre de mesures excessivement contraignantes. Le gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale doit mettre sur pied une politique positive et stimulante en offrant les instruments et le soutien nécessaires. Ce qui permet de prendre en compte le cadre européen et de compléter des initiatives législatives en menant une politique de soutien centrée sur l'action. Le gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale détermine, après avis du Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale, les modalités de ce soutien et de ces mesures, ainsi que la procédure.

Article 9

Cet article prévoit que le gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale est tenu de désigner un organe (ou plusieurs organes) chargé(s) de la promotion de la participation proportionnelle et de l'égalité de traitement. Cet organe

zijn voor het verlenen van bijstand aan de slachtoffers van discriminatie bij de afwikkeling van hun klachten betreffende discriminatie; het formuleren van adviezen ter besturing van het beleid inzake evenredige participatie en gelijke behandeling; en het verstrekken van informatie over de rechten op evenredige participatie en gelijke behandeling.

HOOFDSTUK IV Toezicht en sancties

Artikel 10

Deze bepaling regelt het toezicht op de uitvoering van deze ordonnantie en op de uitvoeringsbesluiten. Meer bepaald zullen de ambtenaren en beambten, aangewezen door de Brusselse hoofdstedelijke regering, ter plaatse kunnen onderzoeken of de bepalingen van deze ordonnantie en van de uitvoeringsbesluiten worden nageleefd.

Artikel 11

Dit artikel voorziet de sancties die opgelegd worden aan personen die discrimineren in het kader van beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding of arbeidsbemiddeling. De straffen die voorzien zijn, zijn geënt op de strafbepalingen uit de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme en xenofobie ingegeven daden.

Artikel 12

Dit artikel bepaalt de ontslagbescherming en -procedures van personeelsleden van het Brussels overheidspersoneel die klacht indienen op kracht van deze ordonnantie.

Artikel 13

Hierin wordt bepaald dat bepalingen van organisaties en ondernemingen die strijdig zouden zijn met deze ordonnantie nietig zijn.

Artikel 14

Dit artikel bepaalt dat personen die menen dat hun rechten op grond van deze ordonnantie geschonden werden bij een bevoegd rechtscollege een rechtsvordering kunnen instellen. Wanneer feiten aangevoerd kunnen worden die het bestaan van een directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, valt de bewijslast dat er geen schending van het beginsel van gelijke behandeling is, ten laste van de verweerder. Hierop zijn enkele uitzonderingen.

ou ces organes seront compétents pour assister les victimes d'actes de discrimination lors du traitement de leurs plaintes en matière de discrimination; pour formuler des avis afin d'ajuster la politique en matière de participation proportionnelle et d'égalité de traitement; et pour fournir des informations sur les droits à la participation proportionnelle et à l'égalité de traitement.

CHAPITRE IV Contrôle et sanctions

Article 10

Cette disposition règle le contrôle sur l'exécution de la présente ordonnance et ses arrêtés d'exécution. Plus particulièrement, les fonctionnaires et agents désignés par le gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale pourront examiner sur place si les dispositions de la présente ordonnance et de ses arrêtés d'exécution sont respectées.

Article 11

Cet article prévoit les sanctions infligées à des personnes qui discriminent dans le cadre de l'orientation professionnelle, de la formation professionnelle ou du placement. Les sanctions prévues sont calquées sur les dispositions pénales figurant dans la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie.

Article 12

Cet article fixe les règles en matière de protection et de procédures contre le licenciement des membres du personnel des services publics bruxellois qui déposent plainte en vertu de la présente ordonnance.

Article 13

Cet article prévoit la nullité des dispositions d'organisations et d'entreprises qui seraient contraires à la présente ordonnance.

Article 14

Cet article prévoit que des personnes qui estiment que leurs droits ont été bafoués sur la base de la présente ordonnance peuvent intenter une action auprès de la juridiction compétente. Lorsque des faits peuvent être invoqués qui peuvent faire présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, la charge de la preuve quant à la non-violation du principe de l'égalité de traitement incombe à la partie défenderesse. Ce principe connaît quelques exceptions.

Artikel 15

Het rechtscollege waarbij een geschil in verband met de toepassing van deze ordonnantie aanhangig is gemaakt, krijgt de bevoegdheid om al wie de bepalingen van artikel 5 niet naleeft, binnen een welbepaalde termijn, te verplichten een einde te maken aan de discriminerende toestand.

Artikel 16

Hierin wordt bepaald welke verenigingen of organisaties eveneens in rechte kunnen optreden in de geschillen waartoe deze ordonnantie aanleiding kan geven en welke procedureregels zij daarbij moeten volgen.

Artikel 17

In dit artikel worden nadere modaliteiten m.b.t. de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten bepaald.

Artikel 18

Hierin worden noodzakelijke wijzigingen in het Gerechtelijk Wetboek aangebracht.

HOOFDSTUK V

Slotbepalingen

Artikel 19

In dit artikel wordt een wijziging aangebracht aan de bestaande erkenningsregeling voor de privé-tewerkstellingsagentschappen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Agentschappen dienen alle betrokkenen op een objectieve en respectvolle wijze te behandelen en dienen de geldende wetgeving inzake evenredige participatie en gelijke behandeling na te leven.

Artikel 20

Dit artikel heft bepalingen in de wet van 4 augustus 1978 die overbodig gemaakt worden door deze ordonnantie op. Het betreft hier bepalingen betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de toegang tot een zelfstandig beroep.

Artikel 21

Hierin worden door deze ordonnantie overbodig gemaakte bepalingen inzake administratieve geldboeten opgeheven.

Article 15

La juridiction qui est saisie d'un litige concernant l'application de la présente ordonnance a le pouvoir de contraindre quiconque ne respecte pas les dispositions de l'article 5 à mettre fin dans un délai déterminé à la situation discriminatoire.

Article 16

Cet article détermine quelles associations ou organisations peuvent également ester en justice dans les litiges nés de l'application de la présente ordonnance et arrête les règles de procédures qu'elles doivent suivre dans ce cas.

Article 17

Cet article spécifie certaines modalités relatives à la loi du 30 juin 1971 relatives aux amendes administratives.

Article 18

Cet article apporte les modifications nécessaires au Code judiciaire.

CHAPITRE V

Dispositions finales

Article 19

Cet article modifie les règles d'agrément existant pour les bureaux de placement privé en Région de Bruxelles-Capitale. Les bureaux sont tenus de traiter de manière objective et respectueuse tous les intéressés et de respecter la législation en vigueur en matière de représentation proportionnelle et d'égalité de traitement.

Article 20

Cet article abroge les dispositions de la loi du 4 août 1978 que rend superflues la présente ordonnance. Il s'agit de dispositions relatives à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès au travail, à la formation et à la promotion professionnelles ainsi que l'accès à une profession indépendante.

Article 21

Cet article abroge les dispositions relatives aux amendes administratives que rend superflues la présente ordonnance.

Artikel 22

Deze bepaling regelt de inwerkingtreding van deze ordonnantie. De datum van inwerkingtreding wordt vastgesteld op de eerste dag van de derde maand na de bekendmaking in het *Belgisch Staatsblad*.

Jan BEGHIN (N)

Article 22

Cette disposition règle l'entrée en vigueur de la présente ordonnance. La date de l'entrée en vigueur est fixée au premier jour du troisième mois suivant sa publication au *Moniteur belge*.

VOORSTEL VAN ORDONNANTIE**houdende de evenredige participatie
op de arbeidsmarkt****HOOFDSTUK I
Inleidende bepalingen***Artikel 1*

Deze ordonnantie regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 39 van de Grondwet.

Artikel 2

Voor de toepassing van deze ordonnantie verstaat men onder :

- 1° kansengroepen : alle groepen van de bevolking op actieve leeftijd die niet op een evenredige wijze vertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt; de Brusselse hoofdstedelijke regering bepaalt, na advies van de Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de nadere omschrijving van deze groepen;
- 2° werknemers : de personen die krachtens een arbeids-overeenkomst arbeid verrichten en personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een andere persoon, met inbegrip van de stagiairs in het onderwijs en de leerjongens en leermeisjes; werkzoekenden worden gelijkgeschakeld met werknemers;
- 3° werkgevers : de personen die de in 2° bedoelde werknemers tewerkstellen;
- 4° intermediaire organisaties : alle publieke of private organisaties of personen die ten behoeve van jongeren, volwassenen op actieve leeftijd, ondernemingen of andere organisaties, werknemers en werkzoekenden activiteiten aanbieden op het vlak van arbeidsbemiddeling;
- 5° bepalingen : alle wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen, de individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten, de arbeidsreglementen, de bestuursrechtelijke statutaire regelingen van toepassing op het personeel van het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de instellingen die van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest afhangen;
- 6° Brussels overheids personeel : het personeel van het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en van de openbare instellingen die afhangen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- 7° Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest : het sociaal overlegorgaan van de

PROPOSITION D'ORDONNANCE**portant la participation proportionnelle
sur le marché de l'emploi****CHAPITRE 1^{er}
Dispositions préliminaires***Article 1^{er}*

La présente ordonnance règle une matière visée à l'article 39 de la Constitution

Article 2

Pour l'application de la présente ordonnance, on entend par :

- 1° groupes défavorisés : tous les groupes de la population en âge actif qui ne sont pas proportionnellement représentés sur le marché de l'emploi; le gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale détermine, après avis du Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale, la définition précise de ces groupes;
- 2° travailleurs : les personnes qui effectuent des prestations de travail en vertu d'un contrat de travail et les personnes qui, sur une autre base qu'en vertu d'un contrat de travail, effectuent un travail sous l'autorité d'une autre personne, en ce compris les stagiaires dans l'enseignement et les apprenti(e)s; les demandeurs d'emploi sont assimilés aux travailleurs;
- 3° employeurs : les personnes qui emploient les travailleurs visés au 2°;
- 4° organisations intermédiaires : toutes les organisations ou personnes publiques ou privées qui proposent des activités en matière de placement au bénéfice des jeunes, adultes en âge actif, entreprises ou autres organisations, travailleurs et demandeurs d'emploi;
- 5° dispositions : toutes les dispositions légales et réglementaires, les conventions de travail individuelles ou collectives, les règlements du travail, les règles statutaires de droit administratif applicables au personnel du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale et aux institutions qui relèvent de la Région de Bruxelles-Capitale;
- 6° le personnel des services publics bruxellois : le personnel du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale et des institutions publiques qui relèvent de la Région de Bruxelles-Capitale;
- 7° le Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale : l'organe de concertation sociale

- Brusselse sociale partners, opgericht door de ordonnantie van 8 september 1994 en geïnstalleerd op 11 mei 1995;
- 8° directe discriminatie : wanneer iemand ongunstiger wordt of is behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie op grond van geslacht, een zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap;
- 9° indirecte discriminatie : wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een bepaald geslacht, een zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn;
- 10° een opdracht geven tot discriminatie of het aanzetten of discriminatie op basis van de in lid 8 en 9 genoemde gronden, worden beschouwd als discriminatie;
- 11° intimidatie : ongewenst gedrag dat met een bepaald geslacht, een zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap verband houdt, en tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd;
- 12° Brussels werkgelegenheidsbeleid : het geheel van bevoegdheden van de Brusselse hoofdstedelijke regering aangaande arbeidsbemiddeling in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, en voor wat het Brusselse overheidspersoneel betreft, de bepalingen, inclusief de arbeidsvoorwaarden;
- 13° Brusselse diensten : de werkgevers van het Brussels overheidspersoneel;
- 14° zelfstandig beroep : de beroepsactiviteit uitgeoefend door elke persoon die niet aangeworven is met een arbeidsovereenkomst of een statuut en buiten elke vorm van ondergeschiktheid.
- des partenaires sociaux bruxellois, créé par l'ordonnance du 8 septembre 1994 et installé le 11 mai 1995.
- 8° discrimination directe : lorsqu'un individu fait ou a fait l'objet d'un traitement moins favorable qu'une autre personne se trouvant dans une situation analogue, ce traitement étant fondé sur le sexe, une prétendue race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, un handicap ou une caractéristique physique;
- 9° discrimination indirecte : lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre défavorise particulièrement certaines personnes par rapport à d'autres en fonction de leur sexe, d'une prétendue race, de leur couleur, ascendance, origine nationale ou ethnique, orientation sexuelle, état civil, naissance, fortune, âge, conviction religieuse ou philosophique, état de santé actuel ou futur, d'un handicap ou d'une caractéristique physique, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne se justifie objectivement par un but légitime et que les moyens pour atteindre cet objectif soient appropriés et nécessaires;
- 10° tout ordre de discrimination ou incitation à la discrimination en raison des motifs visés aux alinéas 8 et 9, est considéré comme une discrimination;
- 11° intimidation : tout comportement indésirable qui est en rapport avec le sexe, une prétendue race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, un handicap ou une caractéristique physique et qui a pour but ou pour conséquence de porter atteinte à la dignité d'un individu et qui crée un environnement menaçant, hostile, offensant, humiliant ou perturbant;
- 12° politique bruxelloise de l'emploi : l'ensemble des compétences du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale en matière de placement en Région de Bruxelles-Capitale, et pour ce qui concerne le personnel des services publics bruxellois, les dispositions, en ce compris les conditions de travail;
- 13° Services bruxellois : les employeurs des agents des services publics bruxellois;
- 14° profession indépendante : l'activité professionnelle exercée par toute personne non recrutée en vertu d'un contrat de travail ou d'un statut et en dehors de toute forme de subordination.

Artikel 3

Deze ordonnantie is van toepassing op :

- 1° de intermediaire organisaties en personen die zich bezig houden met arbeidsbemiddeling;
- 2° de Brusselse diensten en het Brussels overheidspersoneel, hun bepalingen en arbeidsvoorwaarden;
- 3° de andere werkgevers en werknemers voor wat betreft de tewerkstelling van gehandicapten.

De Brusselse hoofdstedelijke regering kan, na advies van de Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, het toepassingsgebied van deze ordonnantie preciseren en uitbreiden.

Artikel 4

De Brusselse hoofdstedelijke regering kan, na advies van de Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, preciseren wat voor de toepassing van deze ordonnantie moet worden verstaan onder arbeidsbemiddeling.

De Brusselse hoofdstedelijke regering bepaalt, na overleg met de representatieve organisaties van het Brussels overheidspersoneel, wat voor de toepassing van deze ordonnantie dient te worden verstaan onder bepalingen en arbeidsvoorwaarden.

HOOFDSTUK II
Algemene beginselen

Artikel 5

§ 1. – Het Brusselse werkgelegenheidsbeleid moet worden georganiseerd volgens de principes van de evenredige participatie en de gelijke behandeling :

- 1° Het beginsel van evenredige participatie houdt in dat de deelname aan de arbeidsmarkt in verhouding staat tot de samenstelling van de beroepsbevolking en dat de evenredige participatie van kansengroepen wordt gewaarborgd;
- 2° Het beginsel van gelijke behandeling houdt de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie of intimidatie op de arbeidsmarkt in.

§ 2. – Het is daarbij verboden :

- 1° te verwijzen naar geslacht, een zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin,

Article 3

La présente ordonnance s'applique :

- 1° aux organisations intermédiaires et personnes qui s'occupent de placement;
- 2° aux services bruxellois et aux agents des services publics bruxellois, leurs dispositions et conditions de travail;
- 3° aux autres employeurs et travailleurs pour ce qui concerne l'emploi des personnes handicapées.

Le gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale peut, après avis du Conseil économique et social la Région de Bruxelles-Capitale, préciser et étendre le champ d'application de la présente ordonnance.

Article 4

Le gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale peut, après avis du Conseil économique et social la Région de Bruxelles-Capitale, préciser ce qu'il convient d'entendre, pour l'application de la présente ordonnance, par placement.

Le gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale détermine, après concertation avec les organisations représentatives des agents des services publics bruxellois, ce qu'il convient d'entendre pour l'application de la présente ordonnance par dispositions et conditions de travail.

CHAPITRE II
Principes généraux

Article 5

§ 1^{er}. – La politique bruxelloise de l'emploi doit être organisée conformément aux principes de la participation proportionnelle et de l'égalité de traitement :

- 1° Le principe de la participation proportionnelle implique que la participation au marché de l'emploi soit proportionnée à la composition de la population active et que la participation proportionnelle de groupes défavorisés soit garantie;
- 2° Le principe de l'égalité de traitement implique l'absence de toute forme de discrimination directe ou indirecte ou d'intimidation sur le marché de l'emploi.

§ 2. – Il est interdit :

- 1° de référer au sexe, à une prétendue race, à la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge,

- leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap in de voorwaarden of de criteria inzake arbeidsbemiddeling of in die voorwaarden of criteria elementen op te nemen die zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing naar geslacht, een zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap leiden tot discriminatie;
- 2° in de informatie en de publiciteit de arbeidsbemiddeling voor te stellen als meer in het bijzonder geschikt voor werknemers of werkgevers van een bepaald geslacht, een zogenaamd ras, een bepaalde huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap;
- 3° de toegang te ontzeggen of te belemmeren tot de arbeidsbemiddeling, om expliciete of impliciete redenen die rechtstreeks of onrechtstreeks met geslacht, een zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap van de persoon in verband staan;
- 4° te verwijzen naar geslacht, een zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap van de werknemer in de werkaanbiedingen of in de advertenties voor betrekkingen, of in die aanbiedingen of advertenties elementen op te nemen die, zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing, één van de hiervoor opgesomde kenmerken van de werknemer vermelden of laten veronderstellen;
- 5° te verwijzen naar geslacht, een zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap van de werknemer in de toegangsvoorwaarden, de selectie en de selectiecriteria voor de betrekkingen en functies in welke sector of bedrijfstak ook, of in die voorwaarden of criteria elementen op te nemen die, zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing naar de hiervoor opgesomde kenmerken van de werknemer, leiden tot discriminatie;
- 6° de toegang tot het arbeidsproces of de gelegenheid tot promotiekansen te ontzeggen of te belemmeren om expliciete of impliciete redenen die rechtstreeks of indirect
- la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, à un handicap ou une caractéristique physique dans les conditions ou les critères en matière de placement ou d'intégrer dans ces conditions ou critères des éléments qui, même sans référence explicite au sexe, à une prétendue race, à la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, à un handicap ou une caractéristique physique donnent lieu à une discrimination;
- 2° de présenter, dans les informations et la publicité, le placement comme étant plus particulièrement approprié pour des travailleurs ou employeurs d'un sexe déterminé, d'une prétendue race, d'une couleur, ascendance, origine nationale ou ethnique, orientation sexuelle, état civil, naissance, fortune, âge, conviction religieuse ou philosophique, état de santé actuel ou futur, d'un handicap ou d'une caractéristique physique déterminés ;
- 3° d'empêcher ou d'entraver l'accès aux services de placement, pour des raisons explicites ou implicites liées directement ou indirectement aux éléments suivants : le sexe, une prétendue race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, un handicap ou une caractéristique physique de l'individu;
- 4° de référer au sexe, à une prétendue race, à la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, à un handicap ou une caractéristique physique du travailleur dans les offres d'emploi ou dans les annonces relatives à des emplois, ou de reprendre dans ces offres d'emploi ou annonces des éléments qui, même sans référence explicite, mentionnent ou font présumer l'une des caractéristiques précitées dans le chef du travailleur;
- 5° de référer au sexe, à une prétendue race, à la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, à un handicap ou une caractéristique physique du travailleur dans les conditions d'accès, la sélection et les critères de sélection pour les emplois et fonctions dans n'importe quel secteur ou branche d'activité, ou de reprendre dans ces conditions ou critères des éléments qui, même sans référence explicite aux caractéristiques du travailleur citées ci-avant, donnent lieu à une discrimination;
- 6° de refuser ou d'entraver l'accès au travail ou les chances de promotion pour des raisons explicites ou implicites fondées directement ou indirectement sur le sexe, une

rect op geslacht, een zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap steunen;

7° te verwijzen naar geslacht, een zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap van de werknemer in bepalingen en in de arbeidsvoorwaarden en in de voorwaarden, criteria of redenen van het ontslag of in die bepalingen, voorwaarden, criteria of redenen elementen op te nemen die, zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing naar geslacht, een zogenaamd ras, de huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap van de werknemer, leiden tot discriminatie;

8° die voorwaarden, criteria of redenen op discriminerende wijze volgens geslacht, een zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap van de werknemer vast te stellen of toe te passen;

9° bij de arbeidsbemiddeling technieken en tests te gebruiken die aanleiding kunnen geven tot directe of indirecte discriminatie.

De in het vorige lid, 5°, voorziene verboden zijn eveneens toepasselijk op de zelfstandige beroepen.

§ 3. – De beginselen van evenredige participatie en gelijke behandeling beletten niet dat, om volledige gelijkheid in het beroepsleven te waarborgen, specifieke maatregelen gehandhaafd of getroffen worden om de nadelen die verband houden met een van de in artikel 2, 8° genoemde kenmerken te voorkomen of te compenseren.

Bijzondere bepalingen betreffende de bescherming van moeder en kind tijdens de zwangerschap en de bijzondere bepalingen betreffende de bescherming van het moederschap vormen evenwel geen discriminatie.

§ 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 garanderen, in arbeid te laten participeren of daarin vooruit te komen, tenzij deze maatregelen voor de werkgever een onevenredige belasting

prétendue race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, un handicap ou une caractéristique physique;

7° de référer au sexe, à une prétendue race, à la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, à un handicap ou une caractéristique physique du travailleur dans les dispositions et dans les conditions de travail et dans les conditions, critères ou motifs de licenciement ou de reprendre dans ces dispositions, conditions, critères ou motifs des éléments qui, même sans référence explicite au sexe, à une prétendue race, à la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, à un handicap ou une caractéristique physique du travailleur, donnent lieu à une discrimination;

8° d'établir ou d'appliquer ces conditions, critères ou motifs de manière discriminatoire en raison du sexe, d'une prétendue race, de la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, d'un handicap ou d'une caractéristique physique du travailleur;

9° d'utiliser dans le placement des techniques ou tests susceptibles de donner lieu à une discrimination directe ou indirecte.

Les interdictions visées à l'alinéa précédent, 5°, s'appliquent également aux professions indépendantes.

§ 3. – Nonobstant les principes de la participation proportionnelle et de l'égalité de traitement, des mesures spécifiques peuvent être prises ou maintenues visant à garantir l'égalité totale dans la vie professionnelle, dans le but de prévenir ou de compenser les préjudices liés à l'une des caractéristiques visées à l'article 2, 8°.

Cependant, les dispositions particulières concernant la protection de la mère et de l'enfant pendant la grossesse et les dispositions particulières concernant la protection de la maternité ne constituent pas une discrimination.

§ 4. – Afin de garantir que le principe de l'égalité de traitement soit respecté, il convient de prévoir des adaptations raisonnables. Cela implique que les organisations intermédiaires et l'employeur, en fonction des besoins, prennent dans une situation concrète les mesures appropriées pour garantir l'accès au travail, la participation au travail et la promotion dans la vie professionnelle, à moins que ces mesures ne constituent une charge disproportionnée pour

vormen. Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd.

§ 5. – De Brusselse hoofdstedelijke regering bepaalt, na advies van de Economische en Sociale raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de nadere modaliteiten en procedures.

Artikel 6

De Brusselse hoofdstedelijke regering kan, na advies van de Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de gevallen bepalen waarin melding kan worden gemaakt van de in artikel 2, 8° vermelde kenmerken in de toegangs- en arbeidsvoorwaarden van een betrekking of een beroepsactiviteit waarvoor dergelijke kenmerken een doorslaggevende voorwaarde vormen wegens de aard of de uitoefeningsvoorwaarden ervan.

Hoofdstuk III **Rapportering en ondersteuning**

Artikel 7

§ 1. – De intermediaire organisaties en de Brusselse diensten werken actief mee aan de realisatie van de evenredige participatie en de gelijke behandeling. In dit kader zijn zij verplicht om :

- 1° jaarlijks een actieplan op te stellen waarin onder meer de doelstellingen, procedures, evaluatiemethodes en een stappenplan worden beschreven;
- 2° jaarlijks een voortgangsrapport over te maken aan de Brusselse hoofdstedelijke regering en de Brusselse Hoofdstedelijke Raad, met een toelichting over de mate waarbij zij hun vooropgestelde doelstellingen hebben gerealiseerd.

Wat betreft de private arbeidsbemiddelingsbureaus dient dit te gebeuren in het kader van de algemene rapporteringsverplichting van deze sector.

§ 2. – De Brusselse diensten zijn verplicht om in overleg met de personeelsvertegenwoordigingen een evenredig participatiebeleid te ontwikkelen.

§ 3. – De Brusselse hoofdstedelijke regering bepaalt de nadere modaliteiten en procedures met betrekking tot het opmaken en indienen van het actieplan en het voortgangsrapport.

l'employeur. Lorsque cette charge est compensée dans une mesure suffisante par des mesures existantes, elle ne peut être considérée comme disproportionnée.

§ 5. – Le gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale précise, après avis du Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale, les modalités et procédures.

Article 6

Le gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale peut, après avis du Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale, déterminer les cas dans lesquels il peut être fait mention des caractéristiques visées à l'article 2, 8°, dans les conditions d'accès et de travail concernant un emploi ou une activité professionnelle pour lesquels de telles caractéristiques constituent une condition déterminante en raison de leur nature ou de leurs conditions d'exécution.

CHAPITRE III **Rapportage et soutien.**

Article 7

§ 1^{er}. – Les organisations intermédiaires et les services bruxellois contribuent activement à la réalisation de la participation proportionnelle et de l'égalité de traitement. Dans ce cadre, ils sont tenus :

- 1° d'établir un plan d'action annuel définissant notamment les objectifs, procédures, méthodes d'évaluation et un plan décrivant les différents étapes à franchir;
- 2° de transmettre annuellement un rapport d'avancement au gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et au parlement bruxellois, précisant la mesure dans laquelle ils ont réalisé les objectifs qui leur sont fixés.

Pour ce qui concerne les bureaux de placement privé, cette opération doit se faire dans le cadre de l'obligation générale de rapportage de ce secteur.

§ 2. – Les services bruxellois sont tenus d'élaborer une politique de participation proportionnelle en concertation avec les représentants du personnel.

§ 3. – Le gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale précise les modalités et procédures d'établissement et de dépôt du plan d'action et du rapport d'avancement.

Artikel 8

De Brusselse hoofdstedelijke regering kan ondernemingen of sectoren ondersteunen bij de ontwikkeling van een bedrijfsbeleid van evenredige participatie en gelijke behandeling en kan passende maatregelen nemen voor de bevordering van de sociale dialoog tussen werkgevers en werknemers inzake het aanmoedigen van evenredige participatie en gelijke behandeling. De Brusselse hoofdstedelijke regering bepaalt, na advies van de Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de nadere modaliteiten van deze ondersteuning en maatregelen alsmede de procedure.

Artikel 9

De Brusselse hoofdstedelijke regering wijst een orgaan of organen aan voor de bevordering van de evenredige participatie en gelijke behandeling.

Dit orgaan of deze organen zijn inzonderheid bevoegd voor :

- 1° het verlenen van bijstand aan de slachtoffers van discriminatie bij de afwikkeling van hun klachten betreffende discriminatie;
- 2° het formuleren van adviezen ter bijsturing van het beleid inzake evenredige participatie en gelijke behandeling;
- 3° het verstrekken van informatie over de rechten op evenredige participatie en gelijke behandeling.

HOOFDSTUK IV
Toezicht en sancties

Artikel 10

§ 1. – Onverminderd de bevoegdheden van de officieren van de federale politie houden de door de Brusselse hoofdstedelijke regering aangewezen ambtenaren en beambten toezicht op de uitvoering van deze ordonnantie en de uitvoeringsbesluiten ervan.

§ 2. – De in § 1 bedoelde ambtenaren mogen bij de uitoefening van hun opdracht :

- 1° tussen 5 en 21 uur zonder voorafgaande verwittiging vrij binnentreden in alle lokalen, woonruimtes uitgezonderd, waarvan zij redelijkerwijze kunnen vermoeden dat ze aan hun toezicht onderworpen zijn;
- 2° tussen 21 en 5 uur met voorafgaande toestemming van de rechter in de politierechtbank, binnentreden in de in

Article 8

Le gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale peut apporter son soutien aux entreprises ou secteurs dans le cadre du développement d'une politique d'entreprise de participation proportionnelle et d'égalité de traitement et peut prendre les mesures appropriées en vue de promouvoir le dialogue social entre employeurs et travailleurs dans le cadre de l'encouragement de la participation proportionnelle et de l'égalité de traitement. Le gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale précise, après avis du Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale, les modalités pour concrétiser ce soutien et ces mesures, de même que la procédure.

Article 9

Le gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale désigne un organe ou plusieurs organes chargé(s) de la promotion de la participation proportionnelle et de l'égalité de traitement.

Cet organe ou ces organes sont plus particulièrement compétents pour :

- 1° assister les victimes d'actes de discrimination lors du traitement de leurs plaintes en matière de discrimination;
- 2° formuler des avis en vue d'ajuster la politique en matière de participation proportionnelle et d'égalité de traitement;
- 3° fournir des informations sur les droits à la participation proportionnelle et à l'égalité de traitement.

CHAPITRE IV
Contrôle et sanctions

Article 10

§ 1^{er}. – Sans préjudice des compétences des officiers de la police fédérale, les fonctionnaires et agents désignés par le gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale veillent à l'exécution de la présente ordonnance et de ses arrêtés d'exécution.

§ 2. – Dans l'exercice de leur mission, les fonctionnaires visés au § 1^{er} peuvent :

- 1° accéder librement et sans notification préalable, entre 5 heures et 21 heures, à tous les locaux, à l'exception des espaces d'habitation, dont ils peuvent raisonnablement présumer qu'ils sont soumis à leur contrôle;
- 2° accéder entre 21 heures et 5 heures, moyennant l'autorisation préalable du juge du tribunal de police, aux

1° bedoelde lokalen, woonruimtes uitgezonderd, voor zover er redenen zijn om te veronderstellen dat er inbreuken gepleegd zijn op de reglementering waarop zij toezicht uitoefenen;

3° een onderzoek, een controle of een enquête instellen alsmede alle inlichtingen inwinnen die zij nodig achten om zich ervan te vergewissen dat de bepalingen van deze ordonnantie en de uitvoeringsbesluiten ervan werkelijk worden nageleefd.

§ 3. – De in § 1 bedoelde ambtenaren en beambten hebben het recht waarschuwingen te geven, de overtreder een termijn toe te kennen om zich in orde te stellen en proces-verbaal op te maken die bewijslast hebben tot het tegendeel is bewezen. Op straffe van nietigheid moet een afschrift van het proces-verbaal ter kennis van de overtreder worden gebracht binnen een termijn van zeven dagen na de vaststelling van de overtreding.

§ 4. – De in § 1 bedoelde ambtenaren en beambten kunnen, in de uitoefening van hun ambt, de bijstand van politiediensten vorderen.

Artikel 11

Hij die bij de arbeidsbemiddeling zoals omschreven in deze ordonnantie discriminatie bedrijft jegens een persoon wegens zijn geslacht, een zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap wordt gestraft met een gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met een geldboete van 1,50 euro tot 25 euro of een van die straffen alleen.

Artikel 12

§ 1. – Wanneer een lid van het Brussels overheidspersoneel, overeenkomstig de vigerende procedures, een met redenen omklede klacht heeft ingediend of een rechtsvordering instelt tot naleving van de ordonnantie, mag de arbeidsverhouding niet beëindigd worden, noch de arbeidsvoorwaarden eenzijdig gewijzigd worden, behalve om redenen die vreemd zijn aan die klacht of aan die rechtsvordering.

§ 2. – De bewijslast van deze redenen rust op de werkgever, wanneer de werknemer wordt ontslagen of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig worden gewijzigd binnen twaalf maanden volgend op het indienen van de klacht. Deze bewijslast rust eveneens op de werkgever in geval van ontslag of eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden nadat een rechtsvordering werd ingesteld, en dit tot drie maanden na het in kracht van gewijsde gaan van het vonnis.

locaux visés au 1°, à l'exclusion des espaces d'habitation, pour autant qu'il y ait des raisons de présumer que des infractions ont été commises par rapport à la réglementation qui relève de leur contrôle;

3° mener une investigation, un contrôle ou une enquête ainsi que recueillir toutes les informations qu'ils jugent utiles pour surveiller le respect effectif des dispositions de la présente ordonnance et de ses arrêtés d'exécution.

§ 3. – Les fonctionnaires et agents visés au § 1^{er} ont le droit de donner des avertissements, d'accorder au contrevenant un délai pour se mettre en règle et de dresser des procès-verbaux qui ont force probante jusqu'à preuve du contraire. Sous peine de nullité, une copie du procès-verbal doit être notifiée au contrevenant dans les sept jours suivant la constatation de l'infraction.

§ 4. – Dans l'exercice de leur fonction, les fonctionnaires et agents visés au § 1^{er} peuvent requérir l'assistance des services de police.

Article 11

Toute personne qui, dans le cadre du placement tel que défini dans la présente ordonnance, se rend coupable d'une discrimination à l'égard d'un individu en raison de son sexe, d'une prétendue race, de la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, d'un handicap ou d'une caractéristique physique sera punie d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de 1,50 euro à 25 euros ou d'une de ces peines seulement.

Article 12

§ 1^{er}. – Lorsqu'un agent des services publics bruxellois, conformément aux procédures en vigueur, a déposé une plainte motivée ou intenté une action en justice en vue du respect de la présente ordonnance, il ne peut être mis fin à la relation de travail et les conditions de travail ne peuvent pas être modifiées unilatéralement, sauf pour des motifs étrangers à cette plainte ou à cette action en justice.

§ 2. – La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur, lorsque le travailleur est licencié ou que les conditions de travail font l'objet d'une modification unilatérale dans les douze mois suivant le dépôt de la plainte. La charge de la preuve repose également sur l'employeur en cas de licenciement ou de modification unilatérale des conditions de travail après qu'une action en justice a été engagée, et ce jusque trois mois après que la décision est passée en force de chose jugée.

§ 3. – Wanneer de werkgever de arbeidsverhouding beëindigd of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigt in strijd met de bepalingen van § 1, verzoekt de werknemer of de werknemersorganisatie waarbij hij is aangesloten, hem opnieuw in de onderneming of de dienst op te nemen of hem zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen te laten uitoefenen.

Het verzoek moet met een aangetekende brief gebeuren binnen dertig dagen volgend op de datum van de kennisgeving van de opzegging, van de beëindiging zonder opzegging of van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. De werkgever moet zich binnen dertig dagen volgend op de kennisgeving van de brief over het verzoek uitspreken.

De werkgever die de werknemer opnieuw in de onderneming of de dienst opneemt of hem zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen laat uitoefenen, moet het wegens ontslag of wijziging van de arbeidsvoorwaarden gederfde loon betalen alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen op dat loon storten.

§ 4. – Wanneer de werknemer na het in § 3, eerste lid bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opgenomen of zijn functie niet onder dezelfde voorwaarden als voorheen kan uitoefenen en er geoordeeld werd dat het ontslag of de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden indruist tegen de bepalingen van § 1, moet de werkgever aan de werknemer een vergoeding betalen die, naar keuze van de werknemer, gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het brutoloon voor zes maanden, hetzij aan de werkelijk door de werknemer geleden schade; in laatstgenoemd geval moet de werkgever de omvang van de geleden schade kunnen bewijzen.

§ 5. – De werkgever is verplicht dezelfde vergoeding uit te betalen, zonder dat de werknemer het in § 3, eerste lid bedoelde verzoek moet indienen om opnieuw te worden opgenomen of zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen te kunnen uitoefenen :

- 1° wanneer de werknemer de arbeidsovereenkomst verbreekt, omdat het gedrag van de werkgever in strijd is met de bepalingen van § 1, wat volgens de werknemer een reden is om de arbeidsovereenkomst zonder opzegging of voor het verstrijken ervan te verbreken;
- 2° wanneer de werkgever de werknemer heeft ontslagen om een dringende reden, op voorwaarde dat het bevoegde rechtcollege dit ontslag ongegrond acht en in strijd met de bepalingen van § 1.

Artikel 13

De bedingen van een overeenkomst, en de bepalingen en interne reglementen van organisaties en ondernemingen

§ 3. – Lorsque l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie les conditions de travail de manière unilatérale en violation des dispositions du § 1^{er}, le travailleur ou l'organisation des travailleurs à laquelle il est affilié, sollicite sa réintégration dans l'entreprise ou dans le service ou demande qu'il puisse exercer sa fonction dans les mêmes conditions que précédemment.

La demande doit être introduite par lettre recommandée dans les trente jours suivant la date de la notification du préavis, du licenciement sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit se prononcer sur la demande dans les trente jours suivant la notification de la lettre.

L'employeur qui réengage le travailleur dans l'entreprise ou dans le service ou qui lui permet d'exercer sa fonction dans les mêmes conditions qu'avant, est tenu de payer la rémunération perdue en raison du licenciement ou de la modification des conditions de travail, et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs sur cette rémunération.

§ 4. – Lorsque le travailleur n'est pas réintégré ou ne peut exercer sa fonction dans les mêmes conditions qu'avant, après la demande visée au § 3, premier alinéa, et qu'il a été jugé que le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail va à l'encontre des dispositions du § 1^{er}, l'employeur est tenu de payer au travailleur une indemnité qui, au choix du travailleur, est équivalente soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur; dans ce dernier cas, le travailleur doit pouvoir prouver l'ampleur du préjudice subi.

§ 5. – L'employeur est tenu de payer la même indemnité sans que le travailleur ne doive introduire la demande d'être réintégré ou de pouvoir exercer sa fonction dans les mêmes conditions qu'auparavant telle que visée au § 3, premier alinéa :

- 1° lorsque le travailleur met fin au contrat de travail parce que le comportement de l'employeur est contraire aux dispositions du § 1^{er}, ce qui constitue selon le travailleur un motif pour rompre le contrat de travail sans préavis ou avant son expiration;
- 2° lorsque l'employeur a licencié le travailleur pour motif grave, à condition que la juridiction compétente juge ce licenciement non fondé et contraire aux dispositions du § 1^{er}.

Article 13

Les clauses d'une convention, et les dispositions et règlements intérieurs d'organisations et d'entreprises qui

die strijdig zijn met de bepalingen van deze ordonnantie en de bedingen die bepalen dat een of meer contracterende partijen bij voorbaat afzien van de rechten die door deze ordonnantie gewaarborgd worden, zijn nietig.

Artikel 14

Al wie doet blijken van een belang kan bij het bevoegde rechtscollege een rechtsvordering instellen teneinde de bepalingen van deze ordonnantie te doen toepassen. Wanneer deze persoon voor dit rechtscollege feiten aanvoert die het bestaan van een directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, valt de bewijslast dat er geen schending van het beginsel van gelijke behandeling is, ten laste van de verweerder.

Het voorgaande lid is niet van toepassing op strafrechtelijke procedures, op de bepalingen van artikel 12, § 2 of op andere, meer gunstige wettelijke bepalingen inzake bewijslast.

Artikel 15

Het rechtscollege waarbij een geschil in verband met de toepassing van deze ordonnantie aanhangig is gemaakt, kan ambtshalve al wie de bepalingen van artikel 5 niet naleeft, binnen een door haar vastgestelde en aan hen opgelegde termijn, verplichten een einde te maken aan een toestand welke op grond van de bepalingen in deze ordonnantie of zijn uitvoeringsbesluiten als discriminerend is erkend.

Artikel 16

Wanneer afbreuk wordt gedaan aan de statutaire opdrachten die ze zich tot doel hebben gesteld, kunnen de volgende verenigingen of organisaties eveneens in rechte optreden in de geschillen waartoe deze ordonnantie aanleiding kan geven :

- 1° instellingen van openbaar nut en verenigingen die op de datum van de feiten sedert ten minste vijf jaar rechtspersoonlijkheid genieten en die zich in hun statuten tot doel hebben gesteld de mensenrechten te verdedigen of discriminatie te bestrijden;
- 2° de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties, zoals bepaald in artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;
- 3° de representatieve organisaties in de zin van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;

sont contraires aux dispositions de la présente ordonnance ainsi que les clauses stipulant que l'une ou plusieurs parties contractantes renoncent d'office aux droits qui leur sont garantis par la présente ordonnance, sont nuls.

Article 14

Quiconque fait preuve d'un intérêt peut tenter une action auprès de la juridiction compétente afin de faire appliquer les dispositions de la présente ordonnance. Lorsque cette personne invoque devant cette juridiction des faits faisant présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, la charge de la preuve quant à la non-violation du principe de l'égalité de traitement, incombe à la partie défenderesse.

L'alinéa précédent ne s'applique pas aux procédures pénales, aux dispositions de l'article 12, § 2, ni aux autres dispositions légales plus favorables en matière de charge de la preuve.

Article 15

La juridiction qui est saisie d'un litige concernant l'application de la présente ordonnance peut obliger d'office toute personne ne respectant pas les dispositions de l'article 5 à mettre fin, dans un délai fixé par elle et imposé à cette personne, à une situation reconnue comme discriminatoire en vertu des dispositions de la présente ordonnance ou de ses arrêtés d'exécution.

Article 16

Lorsqu'il est porté préjudice aux missions statutaires qu'elles se sont fixées, les associations ou organisations suivantes peuvent également ester en justice dans les litiges auxquels peut donner lieu l'application de la présente ordonnance :

- 1° les organismes d'intérêt public et les associations qui à la date des faits bénéficient depuis cinq ans au moins de la personnalité morale et qui se sont fixés pour objectif statutaire de défendre les droits de l'homme ou de combattre la discrimination;
- 2° les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, telles que définies à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives du travail et les commissions paritaires;
- 3° les organisations représentatives au sens de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;

4° de representatieve organisaties van de zelfstandigen.

Wanneer het slachtoffer van de overtreding of van de discriminatie een natuurlijke persoon of een rechtspersoon is, is de vordering van de bedoelde verenigingen en organisaties slechts ontvankelijk indien zij bewijzen dat zij handelen met instemming van het slachtoffer.

De vorderingen op basis van dit artikel zijn onderworpen aan volgende procedureregels :

- 1° de vorderingen worden ingeleid bij verzoekschrift, verzonden bij aangetekende brief aan of neergelegd bij de griffie van het bevoegde gerecht;
- 2° de vonnissen en arresten worden bij gerechtsbrief ter kennis gebracht aan de betrokken partijen;
- 3° de representatieve organisaties bedoeld in lid 2 mogen zich voor het bevoegde gerecht laten vertegenwoordigen door een afgevaardigde, houder van een geschreven volmacht; deze mag namens de organisatie waartoe hij behoort alle handelingen verrichten die bij deze vertegenwoordiging behoren, een verzoekschrift indienen, pleiten en alle mededelingen ontvangen betreffende de rechtsingang, de behandeling en de berechting van het geschil.

Artikel 17

De wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk ingeval van inbreuk op sommige sociale wetten, is van toepassing op al wie op de Brusselse arbeidsmarkt discriminatie bedrijft jegens een persoon wegens zijn geslacht, een zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheids-toestand, een handicap of een fysieke eigenschap.

Het bedrag van de administratieve geldboete is gelijk aan het bedrag vermeld in artikel 1 van de wet en wordt vermenigvuldigd overeenkomstig artikel 11 van de wet.

Deze bedragen zijn ook van toepassing op de werkgever of intermediaire organisatie die niet binnen de door het gerecht vastgestelde termijn gevolg geeft aan het op basis van artikel 14 vastgestelde gerechtelijke bevel een einde te stellen aan een discriminerende toestand.

Artikel 18

Artikel 581, 3° van het Gerechtelijk Wetboek wordt als volgt aangevuld : « en de geschillen m.b.t. de toepassing van de ordonnantie houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt en zijn uitvoeringsbesluiten ».

4° les organisations représentatives des indépendants.

Lorsque la victime de l'infraction ou de la discrimination est une personne physique ou une personne morale, la demande des associations et organisations visées n'est recevable que si ces dernières démontrent agir avec le consentement de la victime.

Les actions fondées sur cet article sont soumises aux règles de procédure suivantes :

- 1° les demandes sont formées par requête, notifiée par lettre recommandée au greffe de la juridiction compétente ou déposée auprès de celui-ci;
- 2° les jugements et arrêts sont notifiés aux parties intéressées par pli judiciaire;
- 3° les organisations représentatives visées à l'alinéa 2 peuvent se faire représenter devant la juridiction compétente par un représentant, titulaire d'une procuration écrite; au nom de l'organisation à laquelle il appartient, ce dernier peut poser tous actes relevant de cette représentation, introduire une requête, tenir un plaidoyer et recevoir toutes les communications concernant l'action en justice, le traitement et le jugement du litige.

Article 17

La loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales s'applique à toute personne qui, sur le marché bruxellois de l'emploi, se rend coupable de discrimination envers une personne en raison de son sexe, d'une prétendue race, de la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, d'un handicap ou d'une caractéristique physique.

Le montant de l'amende administrative est égal au montant mentionné à l'article 1^{er} de la loi et est multiplié conformément à l'article 11 de la loi.

Ces montants sont également d'application à l'employeur ou à l'organisation intermédiaire qui ne donne pas suite dans le délai fixé par la justice à l'ordre judiciaire établi en vertu de l'article 14 de mettre fin à une situation discriminatoire.

Article 18

L'article 581, 3°, du Code judiciaire est complété comme suit : « et des contestations fondées sur l'application de l'ordonnance portant la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi et sur ses arrêtés d'exécution. »

HOOFDSTUK V
Slotbepalingen*Artikel 19*

Artikel 6, § 2 van de ordonnantie van 26 juni 2003 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wordt aangevuld als volgt : « 8. Het bureau dient alle betrokkenen op een objectieve en respectvolle wijze te behandelen en dient de geldende wetgeving inzake evenredige participatie en gelijke behandeling na te leven ».

Artikel 20

Titel V van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering wordt, voor wat het Brussels Gewest betreft, opgeheven.

Artikel 21

Artikel 1, 32° van de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten wordt opgeheven voor wat het Brussels Gewest betreft.

Artikel 22

Deze ordonnantie treedt in werking op de dag van de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*.

Jan BEGHIN (N)

CHAPITRE V
Dispositions finales*Article 19*

L'article 6, § 2 de l'ordonnance du 26 juin 2003 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale est complété comme suit : « Le bureau s'engage à un traitement objectif et respectueux de tous les intéressés et à respecter la législation en vigueur en matière de participation proportionnelle et d'égalité de traitement. »

Article 20

Le Titre V de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique est abrogé pour ce qui concerne la Région bruxelloise.

Article 21

L'article 1^{er}, 32° de la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales est abrogé pour ce qui concerne la Région bruxelloise.

Article 22

La présente ordonnance entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

