

## BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK PARLEMENT

GEWONE ZITTING 2006-2007

6 AUGUSTUS 2007

### ONTWERP VAN ORDONNANTIE

**betreffende de strijd tegen discriminatie en  
de gelijke behandeling op het vlak  
van de tewerkstelling**

#### Memorie van toelichting

De studie van het Internationaal Arbeidsbureau <sup>(1)</sup> besteld in 1997 toonde reeds duidelijk aan dat alle kandidaten met dezelfde kwalificaties niet dezelfde kansen krijgen wat de toegang tot tewerkstelling betreft. Zo werd bijvoorbeeld aangetoond dat een kandidaat van buitenlandse oorsprong minder kansen heeft om werk te vinden dan zijn Belgische collega : de graad van discriminatie bedroeg op dat ogenblik 34,1 % bij de mannen en 20,5 % bij de vrouwen.

Niettegenstaande de acties die sindsdien in dit kader werden gevoerd, blijven de ongelijkheden op het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bestaan, welke ook de reden van de discriminatie moge zijn. Dat blijkt uit de resultaten van andere studies. Het blijft een bittere vaststelling.

Om aan deze fenomenen, die de gelijkheid van kansen in meer of mindere mate in het gedrang brengen, een halt toe te roepen, werden concrete initiatieven uitgewerkt, in het bijzonder inzake tewerkstelling.

(1) Arriijn P., Feld S. en Nayer A., Etnische discriminatie bij aanwerving. Centrum voor gelijkheid van kansen en racismebestrijding. Federale diensten voor wetenschappelijke, technische en culturele zaken, 1997.

## PARLEMENT DE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

SESSION ORDINAIRE 2006-2007

6 AOÛT 2007

### PROJET D'ORDONNANCE

**relative à la lutte contre la discrimination  
et à l'égalité de traitement  
en matière d'emploi**

#### Exposé des motifs

L'étude du Bureau international du travail <sup>(1)</sup> commanditée en 1997 montrait déjà clairement qu'à qualifications égales, tous les candidats n'ont pas les mêmes chances d'accès à l'emploi. A titre d'exemple, il fut ainsi démontré qu'un candidat d'origine étrangère a moins de chances de trouver du travail que son collègue belge : le degré de discrimination avait été évalué à cette époque à 34,1 % pour les hommes et 20,5 % pour les femmes.

Malgré les actions qui ont été menées depuis lors dans ce cadre, les inégalités sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale subsistent et ce, quel que soit le motif de discrimination. Cela ressort des résultats d'autres études. Le constat reste amer.

Pour endiguer ces phénomènes qui, de près ou de loin, mettent l'égalité des chances en péril, des initiatives concrètes ont été développées et ce, tout particulièrement au regard de l'emploi.

(1) Arriijn P., Feld S. et Nayer A., La discrimination à l'embauche en raison de l'origine ethnique. Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. Services fédéraux des affaires scientifiques, techniques et culturelles, 1997.

Mede dankzij zijn tewerkstelling slaagt de werknemer erin om een zinvol leven als individu op te bouwen.

De ondernemingen kunnen hun slagkracht versterken door een arbeidsklimaat te scheppen dat de eigenheid van elk individu eerbiedigt en dat bijdraagt tot het welbevinden van personen. Een weloverwogen en geslaagd diversiteitsbeleid zorgt voor dynamiek en een collectieve creativiteit.

In het regeerakkoord werd daarom overeengekomen dat de bestaande acties zouden worden verder gezet en uitgebreid. Talrijke voorbeelden tonen namelijk aan dat sommige initiatieven – ook al zijn deze heilzaam – niet altijd toereikend zijn en – erger nog – allesbehalve de toegang tot tewerkstelling bevorderen. Zij sluiten vooral minderheden op in hun hoedanigheid van minderheid.

Wij wensen dan ook de verwezenlijking van het diversiteitsbeginsel door concrete positieve maatregelen die leiden tot een echte en diepgaande wijziging van de mentaliteit van elkeen, ten opzichte van een problematiek die rechtstreeks of op een verstolen wijze een rem vormt op de ontwikkeling van de maatschappij maar ook van de onderneming.

Overeenkomstig de doelstellingen bepaald in het Contract voor Economie en Tewerkstelling en het operationeel actieplan opgenomen in het Tewerkstellingsplan voor de Brusselaar, maar ook overeenkomstig de prioriteiten van de verschillende overheden, wil onderhavig ontwerp voldoen aan een dubbele doelstelling :

1. de omzetting verzekeren van de Europese richtlijnen in het gewestelijk tewerkstellingsbeleid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Het betreft de omzetting van de volgende richtlijnen :

- de richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming;
  - de richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep;
  - de richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, zoals gewijzigd door de richtlijn 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002.
2. elke vorm van discriminatie verbieden en de gelijkheid van behandeling bevorderen in het gewestelijk tewerkstellingsbeleid.

C'est notamment grâce à l'emploi que le travailleur parvient à bâtir un projet de vie individuel de qualité.

Les entreprises peuvent renforcer leur vitalité en créant un climat de travail qui respecte chaque individu pour ce qu'il est et qui favorise le bien-être des personnes. Une politique de diversité bien comprise et réussie est génératrice d'énergie et de créativité collective.

Dans l'accord de gouvernement, il fut convenu que les actions existantes seraient poursuivies et amplifiées. De nombreux exemples nous montrent en effet que certaines initiatives, pour bénéfiques qu'elles soient, ne sont pas toujours suffisantes ou – pire – sont loin de promouvoir l'accès à l'emploi. Elles enferment surtout les minorités dans leur statut de minorité.

Nous souhaitons dès lors la réalisation du principe de diversité par des mesures positives concrètes menant à une véritable et profonde mutation des mentalités de tous, face à une problématique qui constitue, de manière directe ou insidieuse, un frein au développement de la société mais aussi de l'entreprise.

Conformément aux objectifs définis dans le Contrat pour l'Economie et l'Emploi et au plan d'actions opérationnelles énoncé dans le Plan pour l'Emploi des Bruxellois, mais aussi aux priorités des différentes autorités, le présent projet veut répondre à un double objectif :

1. assurer la transposition des directives européennes en ce qui concerne la politique régionale de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale.

Il s'agit de la transposition des directives suivantes :

- la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;
  - la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;
  - la directive 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, telle que modifiée par la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002.
2. interdire toute forme de discrimination et promouvoir l'égalité de traitement dans la politique régionale de l'emploi.

Het is onontbeerlijk dat het Brussels Hoofdstedelijk Gewest met een krachtig instrument wordt uitgerust, niet alleen om elke vorm van discriminatie bij tewerkstelling doeltreffend te bekampen middels toezicht en zowel strafrechtelijke als burgerrechtelijke sancties, maar even goed om de diversiteit doelgericht te bevorderen en daadwerkelijk te verzekeren, middels diversiteitsplannen en de toekenning van een label.

## Commentaar bij de artikelen

### *Artikel 1*

Deze vermelding is een substantiële vormvoorwaarde zoals bepaald door artikel 8, tweede lid, van de bijzondere wet van 12 januari 1989 met betrekking tot de Brusselse instellingen, en vereist verder geen commentaar.

### *Artikel 2*

Het ontwerp van ordonnantie zet de richtlijnen 2000/43/EG, 2000/78/EG en 76/207/EEG (zoals gewijzigd door richtlijn 2002/73/EG) om.

Het gaat om een vermelding opgelegd door de richtlijnen zelf.

### *Artikel 3*

Het ontwerp van ordonnantie strekt ertoe een algemeen kader te scheppen voor de bevordering van de gelijke kansen in het kader van het gewestelijk tewerkstellingsbeleid.

Aldus wordt een wettelijke grondslag gelegd voor het aannemen van diversiteitsplannen en andere instrumenten aan de hand waarvan een waarachtige diversiteitscultuur onder alle werknemers en alle werkgevers ingang kan vinden.

De diversiteitsplannen zijn concrete maatregelen die worden geïmplementeerd om een nieuwe dynamiek aan te brengen ten aanzien van de verscheidenheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Ze geven gestalte aan de strijd tegen discriminaties op de arbeidsmarkt die de Regering wenst aan te gaan in uitvoering van het Contract Economie-Tewerkstelling 2005-2010.

Met deze plannen gaat de werkgever op volstrekt vrijwillige basis de verbintenissen aan om welbepaalde doelstellingen te bereiken op het vlak van de diversiteit onder het personeel.

Naar mening van de Raad van State kan wat betreft dit aspect van het ontwerp « de in het ontwerp opgenomen regeling betreffende het opstellen van diversiteitsplannen en het toekennen van een diversiteitslabel, in de mate dat

Il est indispensable que la Région de Bruxelles-Capitale soit dotée d'un outil performant permettant non seulement de lutter de manière efficace contre toute forme de discrimination à l'emploi, au travers de contrôles et de sanctions tant pénales que civiles, mais également de promouvoir et d'assurer de manière effective la diversité, au travers de plans de diversité et de l'octroi d'un label.

## Commentaire des articles

### *Article 1<sup>er</sup>*

Cette mention est une condition de forme substantielle définie à l'article 8, alinéa 2 de la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux institutions bruxelloises et ne requiert pas d'autres commentaires.

### *Article 2*

Le projet d'ordonnance transpose les directives 2000/43/CE, 2000/78/CE et 76/207/CEE (telle que modifiée par la directive 2002/73/CE).

Il s'agit d'une mention imposée par les directives elles-mêmes.

### *Article 3*

Le projet d'ordonnance vise également à créer un cadre général pour favoriser l'égalité des chances dans le cadre de la politique régionale de l'emploi.

Une base légale est créée afin de permettre l'adoption de plans de diversité et d'autres instruments au moyen desquels une véritable culture de la diversité pourra se développer à l'égard de l'ensemble des travailleurs et des employeurs.

Les plans de diversité sont des mesures concrètes destinées à stimuler une nouvelle dynamique à l'égard de la diversité dans la Région de Bruxelles-Capitale. Ils constituent l'expression de la lutte contre les discriminations sur le marché de l'emploi que le Gouvernement souhaite mener en exécution du Contrat pour l'Economie et l'Emploi 2005-2010.

Au travers de ces plans, l'employeur s'engage, sur base volontaire, à atteindre certains objectifs en termes de diversité de personnel.

Sur cet aspect du présent projet, le Conseil d'Etat considère que « dans la mesure où les règles prévues dans le projet en matière d'élaboration de plans de diversité et d'octroi d'un label diversité s'appliquent d'une manière génér-

zij op algemene wijze van toepassing is op privé-werkgevers, niet worden ingepast in het gewestelijk tewerkstellingsbeleid ».

Er wordt geen rekening gehouden met deze opmerking.

De Raad verklaart niet nader waarom voormelde regeling buiten de bevoegdheid van de gewesten op het vlak van de werkgelegenheid zou vallen.

De zienswijze van de Raad kan niet gedeeld worden : met deze instrumenten wordt geenszins op het federale bevoegdheidssterrein inzake het arbeidsrecht getreden.

De diversiteitsplannen en, na overleg met de federale Staat, het diversiteitslabel strekken ertoe in uitvoering van het gewestelijk tewerkstellingsbeleid een gunstige omgeving te scheppen opdat de arbeidsmarkt zou ontsloten worden voor bepaalde categorieën van werkzoekenden.

Immers, blijkens officiële statistische gegevens ligt de werkzaamheidsgraad en dus het procentueel aandeel van personen uit bepaalde categorieën op beroepsactieve leeftijd die effectief werken, stelselmatig, aanhoudend en om objectief niet verklaarbare redenen lager dan het gemiddelde van de totale Brusselse beroepsbevolking.

In die zin vormen de diversiteitsplannen en het diversiteitslabel onderdelen van het te voeren flankerend beleid.

Het gaat erom een evenredige participatie aan de arbeidsmarkt te bewerkstelligen, waarbij met name de deelname van allochtonen, jeugdige en oudere werknemers, vrouwen en laaggeschoolden aan de arbeidsmarkt in verhouding staat tot de samenstelling van de beroepsbevolking.

Het zijn geen maatregelen die een rechtstreekse en onmiddellijke aanwerving van individuele werknemers opleggen, maar wel ondersteunende, niet-geïndividualiseerde maatregelen die in de eerste plaats ertoe moeten bijdragen dat het draagvlak verbreedt voor diversiteit.

Het zijn geen loonkostsubsidies voor de aanwerving van doelgroepen, maar subsidies die moeten worden aangewend voor het voeren van acties waardoor de ontwikkeling van een diversiteitscultuur mogelijk wordt.

Het is duidelijk dat deze maatregelen in niets raken aan de federale wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, de loonbescherming, de collectieve arbeidsovereenkomsten, de arbeidsduur, de aanwervingen, werving en selectie, noch aan de gelijke behandeling in de loon- en arbeidsvoorwaarden en in de arbeids-verhoudingen in het algemeen.

Door aldus te handelen geeft het Brussels Hoofdstedelijk Gewest de voorkeur aan een evolutieve lezing van

ale aux employeurs privés, elles ne relèvent pas de la politique de l'emploi régionale ».

Il n'est pas tenu compte de cette remarque.

Le Conseil ne précise pas la raison pour laquelle les règles précitées tomberaient en dehors des compétences des Régions en matière d'emploi.

La position du Conseil ne saurait être partagée : avec ces instruments, on n'intervient nullement dans la sphère des compétences fédérales en matière de droit du travail.

Les plans de diversité et le label de diversité concertés avec l'Etat fédéral, visent à créer, en exécution de la politique régionale de l'emploi, un environnement favorable destiné à ouvrir le marché de l'emploi à certaines catégories de demandeurs d'emploi.

En effet, selon des données statistiques officielles, le pourcentage de personnes en âge de travailler issues de certaines catégories et possédant effectivement un emploi est systématiquement, pour des motifs objectivement inexplicables, inférieur à la moyenne de l'ensemble de la population active bruxelloise et ce, de manière continue.

En ce sens, les plans de diversité et le label de diversité constituent un des volets de la politique d'accompagnement à mener.

Il s'agit de favoriser la participation au marché de l'emploi notamment des travailleurs d'origine étrangère, des travailleurs jeunes et plus âgés, des femmes et des personnes peu qualifiées dans une mesure proportionnelle à la composition de la population active.

Il ne s'agit pas de mesures qui imposent un recrutement direct et immédiat de travailleurs individuels mais bien de mesures d'accompagnement non-individualisées qui doivent surtout contribuer à l'essor de la diversité.

Il ne s'agit pas de subsides salariaux pour le recrutement des groupes cibles mais de subsides qui doivent être utilisés pour mener des actions permettant le développement d'une culture de la diversité.

Il est clair que ces mesures ne touchent en rien à la législation fédérale sur les contrats de travail, la protection salariale, les conventions collectives de travail, la durée de travail, les engagements, le recrutement et la sélection, ni à l'égalité de traitement en ce qui concerne les conditions de travail et les conditions salariales ni aux relations de travail de manière générale.

En agissant ainsi, la Région de Bruxelles-Capitale préfère une lecture évolutive de l'article 6, § 1<sup>er</sup>, IX, 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup>

artikel 6, § 1, IX, 1° en 2° van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, eerder dan aan een exegetische lezing.

Men dient zich te beroepen op de arresten nrs. 58/95 en 14/2001 van het Grondwettelijk Hof van 12 juli 1995 en 14 februari 2001.

Het Grondwettelijk Hof huldigt in deze arresten de opvatting volgens dewelke de bijzondere wet van 8 augustus 1980, zoals gewijzigd door de bijzondere wet van 8 augustus 1988, aan de gewesten de ruimste bevoegdheid heeft toegekend voor de plaatsing van al dan niet werkloze werkzoekenden, alsook de bevoegdheid tot het zelf opzetten van programma's tot wedertewerking, bevoegdheid die voordien beperkt was tot de uitvoering van de door de federale overheid uitgevaardigde maatregelen.

#### *Artikel 4*

Dit artikel bepaalt de in de ordonnantie gebruikte begrippen.

Deze zijn ontleend aan het begrippenkader gebruikt in de richtlijnen zoals bedoeld in artikel 2, alsook aan de begrippen aangewend in de federale wetgeving.

De auteurs van het ontwerp hebben erop toegezien dat een samenhang tussen onderhavig ontwerp en de verschillende voormelde normen wordt geëerbiedigd.

Tevens is rekening gehouden met de rechtspraak van het Europese Hof van Justitie, alsook met arrest nr. 157/2004 van het Grondwettelijk Hof van 6 oktober 2004.

Wat de definitie van het begrip « tewerking » betreft, wordt uitdrukkelijk verwezen naar de algemene en uitsluitende rechtsbasis voor gewestelijke tewerkingbevoegdheden, namelijk artikel 6, § 1, IX van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen.

Dat is een globale verwijzing die een zekere soepelheid toelaat : het Brussels Hoofdstedelijk Parlement zal niet genoodzaakt zijn om onderhavige ordonnantie te wijzigen, telkens als het een nieuwe ordonnantie inzake tewerking aanneemt.

Het begrip « intermediaire organisaties » dekt de tewerkingoperatoren zoals bedoeld in de ordonnantie van 26 juni 2003 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Het begrip « operatoren van socio-professionele inschakeling » dekt in de huidige stand van zaken de krachtens de ordonnantie van 18 maart 2004 betreffende de erkenning en financiering van de plaatselijke initiatieven voor de

de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, à une lecture exégétique.

Il convient de se référer aux arrêts 58/95 et 14/2001 de la Cour constitutionnelle du 12 juillet 1995 et du 14 février 2001.

Dans ces arrêts, la Cour constitutionnelle a précisé l'idée selon laquelle la loi spéciale du 8 août 1980, modifiée par la loi spéciale du 8 août 1988, a octroyé aux Régions la compétence la plus large pour le placement de demandeurs d'emploi inoccupés ou non, ainsi que la compétence pour l'élaboration autonome de programmes de remise au travail, une compétence qui était auparavant limitée à l'exécution des mesures édictées par l'autorité fédérale.

#### *Article 4*

Cet article définit les notions utilisées dans l'ordonnance.

Celles-ci sont empruntées aux notions définies dans les directives visées à l'article 2 ainsi qu'à celles figurant dans les législations fédérales.

Les auteurs du projet ont veillé à assurer une cohérence entre le présent projet et les différentes normes précitées.

Par ailleurs, il a également été tenu compte de la jurisprudence de la Cour européenne de Justice ainsi que de l'arrêt n° 157/2004 rendu par la Cour constitutionnelle le 6 octobre 2004.

En ce qui concerne la définition de la notion d'« emploi », il est explicitement fait référence à la base juridique générale et exclusive pour les compétences régionales en matière d'emploi, à savoir, l'article 6, § 1<sup>er</sup>, IX de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles.

Il s'agit d'une référence globale qui offre une certaine souplesse : le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale ne sera pas obligé de modifier la présente ordonnance dès qu'il adopte une nouvelle ordonnance en matière d'emploi.

La notion d'« organisations intermédiaires » couvre les opérateurs d'emploi visés par l'ordonnance du 26 juin 2003 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale.

La notion d'« opérateurs d'insertion socio-professionnelle » couvre, en l'état actuel des choses, les personnes morales agréées en vertu de l'ordonnance du 18 mars 2004 relative à l'agrément et au financement des initiatives loca-

ontwikkeling van de werkgelegenheid en de inschakelingsondernemingen erkende rechtspersonen.

In de toekomst zullen de plaatselijke opdrachten voor werkgelegenheid en de lokale werkwinkels nog steeds onder het toepassingsgebied van onderhavig ontwerp vallen, in het kader van de toekomstige eigen wetgeving waarover deze zullen beschikken.

#### *Artikel 5*

Dit artikel verduidelijkt het toepassingsgebied van onderhavige ordonnantie : ze is van toepassing op de voormelde intermediaire organisaties en operatoren van socio-professionele inschakeling, doch uitsluitend wat hun respectievelijke activiteiten van arbeidsbemiddeling en socio-professionele inschakeling betreft.

Deze verduidelijking wordt gegeven om elk misverstand te vermijden : indien de voormelde organisaties en operatoren optreden in aangelegenheden die buiten de gewestelijke tewerkstellingsbevoegdheid vallen, is onderhavig ontwerp niet op hen van toepassing.

De opmerking van de Raad van State (advies nr. 41.541/1) aangaande de eventuele bevoegdheidsoverschrijding ten koste van de bevoegdheden inzake arbeidsrecht van de federale Staat wordt aldus volledig tegemoetgekomen.

#### *Artikelen 6 tot 9*

Deze artikelen zetten verplichtingen om uit de drie voormelde Europese richtlijnen.

Ook hier hebben de auteurs van het ontwerp erop toegezien dat het woordgebruik in het onderhavig ontwerp en het woordgebruik van de federale teksten op elkaar afgestemd zijn.

#### *Artikel 10*

Dit artikel bepaalt in overeenstemming met de voormelde Europese richtlijnen en de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof (arrest nr. 9/1994 van 27 januari 1994) dat positieve acties geen discriminatie uitmaken.

Dit artikel moet evenwel samengelezen worden met artikel 27 dat de ordonnantie van 26 juni 2003 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt wijzigt, om geschillen te vermijden bij de toepassing tussen die ordonnantie en onderhavig ontwerp.

Artikel 4.2. van de ordonnantie van 26 juni 2003 bepaalt dat de Regering positieve acties kan toestaan ten

les pour le développement de l'emploi et des entreprises d'insertion.

A l'avenir, les missions locales pour l'emploi et les « lokale werkwinkels » resteront visés par le présent projet dans le cadre de la future législation qui leur sera propre.

#### *Article 5*

Cet article précise le champ d'application de la présente ordonnance : elle s'applique aux organisations intermédiaires et opérateurs d'insertion socio-professionnelle précitées, mais uniquement en ce qui concerne leurs activités respectives dans le domaine de la médiation à l'emploi et de l'insertion socio-professionnelle.

Cette précision est apportée afin de lever tout malentendu : les organisations et les opérateurs précités, lorsqu'ils agissent en dehors de la compétence régionale de l'emploi, ne relèvent pas du présent projet.

La remarque du Conseil d'Etat (avis 41.541/1) relative à l'éventuel empiètement sur les compétences de l'Etat fédéral en matière de droit du travail est ainsi rencontrée.

#### *Articles 6 à 9*

Ces articles transposent des obligations découlant des trois directives européennes précitées.

Ici aussi, les auteurs du projet ont veillé à assurer une cohérence entre la terminologie utilisée dans le présent projet et les textes fédéraux.

#### *Article 10*

Conformément aux directives européennes précitées et à la jurisprudence de la Cour constitutionnelle (arrêt n° 9/1994 du 27 janvier 1994), cet article dispose que des actions positives ne constituent pas des actes de discrimination.

Cet article doit cependant être lu conjointement avec l'article 27 qui modifie l'ordonnance du 26 juin 2003 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi, afin d'éviter des conflits d'application entre cette ordonnance et le présent projet.

L'article 4.2. de l'ordonnance du 26 juin 2003 permet au Gouvernement d'autoriser des actions positives en faveur

gunste van bepaalde werkzoekenden die tot risicogroepen behoren.

De auteurs van het ontwerp zijn de mening toegedaan dat het omwille van redenen van leesbaarheid aangewezen lijkt om deze bepaling onder te brengen in onderhavig ontwerp. Binnen de grenzen van zijn toepassingsgebied vormt het ontwerp aldus een globaal instrument ter bevordering van de gelijkheid van kansen.

Het gaat erom, een versnippering over verschillende ordonnanties te vermijden.

Voor het overige wordt verwezen naar het commentaar bij de artikelen 27 tot en met 29.

#### *Artikel 11*

Dit artikel bevat een zogenaamde « vrijwaringsclausule ».

Deze clausule heeft als bedoeling de overlappingsen, raakvlakken en eventuele betwistingen uit te schakelen die nog zouden kunnen bestaan tussen onderhavige ordonnantie en andere wetgevingen.

Zij zorgt er in hoofdzaak voor dat onderhavige ordonnantie op zichzelf de onderscheiden in behandeling die door of krachtens andere wetten worden opgelegd, niet in vraag stelt.

Het begrip « wet » wordt hier *sensu lato* gebruikt, in de zin van elke wetskrachtige norm, met inbegrip van ordonnanties.

De clausule heeft uitsluitend tot doel te vermijden dat elke gerechtelijke instantie ervan uitgaat dat het over de macht beschikt om de verenigbaarheid na te gaan van de algeheel bestaande of toekomstige wetgeving met het verbod op discriminatie uit onderhavige ordonnantie, met de bedoeling er bijvoorbeeld uit af te leiden dat onderhavige ordonnantie op de dag van inwerkingtreding deze of gene bepaling stilzwijgend heeft afgeschaft die elders wel bestaat.

Een dergelijke macht toekennen aan elke rechterlijke instantie zou leiden tot een grote rechtsonzekerheid. De vrijwaringsclausule wil dat verhinderen.

Anderzijds heeft deze clausule geenszins tot doel of tot gevolg te laten verstaan dat het onderscheid in behandeling, opgelegd door of krachtens een bestaande wet, vrijgesteld zou zijn van enig verwijt in het licht van het principe van gelijkheid of non-discriminatie dat wordt gewaarborgd door de Grondwet, het internationaal recht inzake Mensenrechten en het primair of afgeleid gemeenschapsrecht, of nog, op onweerlegbare wijze zou moeten worden vermoed in overeenstemming te zijn met het gelijkheidsbeginsel.

de certains demandeurs d'emploi qui appartiennent à des groupes à risque.

Dans un souci de lisibilité, il a semblé utile aux auteurs du projet d'intégrer cette disposition au présent projet afin que celui-ci constitue, dans les limites de son champ d'application, un instrument global destiné à promouvoir l'égalité des chances.

Il s'agit d'éviter une fragmentation entre différentes ordonnances.

Pour le surplus, il est renvoyé aux commentaires des articles 27 à 29.

#### *Article 11*

Cet article comporte une clause dite « clause de sauvegarde ».

Cette clause vise à exclure les chevauchements, intersections et éventuels conflits qui pourraient encore subsister entre la présente ordonnance et d'autres législations.

Elle prévoit en substance que ladite ordonnance ne remet pas en cause, par elle-même, les distinctions de traitement imposées par ou en vertu d'autres lois.

La notion de « loi » est à prendre au sens large, c'est-à-dire chaque norme ayant force de loi, y compris les ordonnances.

La clause vise uniquement à éviter que chaque organe judiciaire ne s'estime investi du pouvoir de contrôler la compatibilité de l'ensemble de la législation existante ou même future à l'aune de l'interdiction de la discrimination prônée par la présente ordonnance, aux fins d'en déduire, par exemple, que la présente ordonnance a, au jour de son entrée en vigueur, implicitement abrogé tel ou tel dispositif législatif par ailleurs existant.

Conférer un tel pouvoir à chaque organe judiciaire serait la source d'une grande insécurité juridique. La vocation de la clause de sauvegarde est de l'éviter.

En revanche, cette clause n'a nullement pour but (ni pour conséquence) de laisser entendre que les distinctions de traitement qui seraient imposées par ou en vertu d'une loi déjà existante seraient immunisées de tout reproche au regard du principe d'égalité et de non-discrimination garanti par la Constitution, le droit international des droits de l'Homme et le droit communautaire primaire ou dérivé, ou encore devraient irréfutablement être jugées conformes au principe d'égalité.

De rechter zal nog steeds moeten weigeren een wet toe te passen die een onderscheid in behandeling oplegt die indruist tegen het internationaal recht inzake Mensenrechten en het primair of afgeleid Gemeenschapsrecht, of desgevallend een prejudiciële vraag moeten stellen aan het Grondwettelijk Hof.

#### *Artikel 12*

Dit artikel maakt gebruik van de mogelijkheid die in bepaalde gevallen door de richtlijn 2000/78/EG wordt geboden om te bepalen dat verschillen in behandeling op grond van leeftijd geen rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie vormen.

Zij moeten objectief en redelijk worden gerechtvaardigd door een legitiem doel, en de middelen voor het bereiken van dat doel moeten passend en noodzakelijk zijn. Aldus bijvoorbeeld een doelgroepgericht beleid dat ertoe strekt de werkgelegenheidskansen voor categorieën van jongere of oudere werknemers op de arbeidsmarkt te doen toenemen.

Men denke hierbij bijvoorbeeld aan de sociale uitzendkantoren voor jeugdige werknemers.

#### *Artikel 13*

Dit artikel heeft betrekking op de redelijke aanpassingen voor personen met een handicap en zet artikel 5 van richtlijn 2000/78/EG om, met eerbiediging van de leer van de Raad van State zoals die kan worden afgeleid uit de adviezen nrs. 40.689, 40.690 en 40.691 van 11 juli 2006, volgens dewelke « de principiële bevoegdheid van de gemeenschappen voor het beleid inzake mindervaliden alleen kan worden beperkt op grond van andere bevoegdheidstoewijzingen, gelet op het algemene systeem van verdeling van de bevoegdheden dat in België van kracht is. Op basis van deze toewijzingen zijn de bevoegde overheden gemachtigd om bijkomend, in hun kader van hun bevoegdheden, te voorzien in bijzondere regelgevingen, die specifiek gericht zijn op mindervaliden, zonder dat ze de uitoefening van de bevoegdheden die in principe gemeenschapsbevoegdheden zijn, onmogelijk of overdreven moeilijk mogen maken ».

#### *Artikel 14*

Dit artikel geeft uitvoering aan de mogelijkheid van toegang tot bemiddelingsprocedures voor eenieder die zich door een niet-toepassing van het beginsel van gelijke behandeling benadeeld acht.

Daartoe wordt benadrukt dat de Regering in voorkomend geval een samenwerkingsakkoord zal kunnen onderhandelen met de federale Regering teneinde tot een samen-

Le juge devra continuer à refuser l'application d'une loi qui imposerait une distinction de traitement contraire au droit international des droits de l'Homme ou au droit communautaire primaire ou dérivé, ou à poser une question préjudicielle à la Cour constitutionnelle.

#### *Article 12*

Cet article fait usage de la possibilité offerte par la directive 2000/78/CE. Il prévoit que des différences de traitement basées sur l'âge ne constituent pas, dans certains cas, des discriminations directes ou indirectes.

Celles-ci doivent être objectivement et raisonnablement motivées par un objectif légitime, et les moyens pour atteindre cet objectif doivent être adaptés et nécessaires, comme par exemple une action destinée à un groupe cible visant à augmenter les opportunités d'emploi pour des catégories de travailleurs jeunes ou plus âgés sur le marché de l'emploi.

Citons à titre d'exemple les bureaux sociaux d'intérim pour jeunes travailleurs.

#### *Article 13*

Cet article a trait aux aménagements raisonnables pour les personnes handicapées. Il transpose l'article 5 de la directive 2000/78/CE tout en respectant la jurisprudence du Conseil d'Etat telle que celle-ci peut se déduire des avis n<sup>os</sup> 40.689, 40.690 et 40.691 du 11 juillet 2006, selon lesquels « la compétence de principe des communautés en matière de politique des handicapés ne peut être limitée qu'en vertu d'autres attributions de compétences compte tenu du système global de répartition des compétences en Belgique. Les autorités compétentes sont, sur la base de ces autres attributions, habilitées à prévoir de manière advenue des réglementations particulières dans le cadre de leurs compétences, qui s'adressent spécifiquement aux handicapés, sans pouvoir rendre impossible ou exagérément difficile l'exercice des compétences en principe communautaires en ces matières ».

#### *Article 14*

Cet article prévoit la possibilité de recourir aux procédures de médiation pour toute personne qui s'estime désavantagée par une non-application du principe d'égalité de traitement.

A cette fin, il est souligné que le Gouvernement pourra, le cas échéant, négocier un accord de coopération avec le Gouvernement fédéral aux fins d'assurer une collabora-



werking te komen, met name met het Centrum voor de gelijkheid van kansen en het Instituut voor de gelijkheid van mannen en vrouwen.

#### *Artikelen 15 en 16*

Een wetgeving die geboden en verboden bevat maar ook in de toekenning van subsidies voorziet, kan slechts ten volle doeltreffend zijn in de mate dat er toezicht kan worden uitgeoefend.

Deze artikelen maken het voor de Regering mogelijk om de Directie Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie bij het Bestuur Economie en Werkgelegenheid van Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest te belasten met dit toezicht, en bepalen de bevoegdheden waarover de ambtenaren en beambten terzake beschikken.

#### *Artikelen 17 en 18*

Artikel 17 en volgende bevatten de bepalingen inzake sancties, rechtsmiddelen en de verdediging van rechten.

De drie voormelde richtlijnen leggen de lidstaten op te voorzien in sancties, maar schrijven niet voor welke gedaante deze sancties moeten aannemen.

De richtlijnen bepalen slechts dat de sancties doeltreffend, evenredig en afschrikkend moeten zijn, en dat ze ook het betalen van een schade-vergoeding aan het slachtoffer kunnen omvatten.

Zoals het geval is in de andere gefedereerde entiteiten en wat de federale Staat betreft, hebben de auteurs van het ontwerp gekozen voor een evenwichtige combinatie van strafrechtelijke en burgerrechtelijke sancties.

Deze afstemming met de federale normen is van wezenlijk belang om redenen van een eenduidige en eenvormige toepassing van het beleid inzake de strijd tegen discriminatie en betreffende de gelijkheid van behandeling op elk bestuursniveau.

Men mag immers niet uit het oog verliezen dat de institutionele structuur van België onvermijdelijk tot gevolg heeft dat organisaties, die werkzoekenden plaatsen, en operatoren van socio-professionele inschakeling in hun dagelijkse werking twee reglementeringen moeten eerbiedigen: het federale arbeidsrecht en het gewestelijk tewerkstellingsbeleid.

Men denke bijvoorbeeld aan uitzendkantoren die enerzijds arbeidsrechtelijk de bepalingen moeten naleven van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, en, anderzijds, de gewes-

tion, notamment, avec le Centre pour l'égalité des chances et l'Institut pour l'égalité des hommes et des femmes.

#### *Articles 15 et 16*

Une législation qui contient à la fois des obligations et des interdictions et l'octroi de subsides, ne saurait être pleinement efficace que dans la mesure où un contrôle peut être réalisé.

Ces articles permettent au Gouvernement de confier ce contrôle à la Direction de l'Inspection régionale de l'Emploi de l'Administration de l'Economie et de l'Emploi du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale, et précisent les compétences dont disposent les fonctionnaires et les agents en la matière.

#### *Articles 17 et 18*

Les articles 17 et suivants contiennent les dispositions en matière de sanctions, voies de recours et défense des droits.

Les trois directives précitées imposent aux Etats membres de prévoir des sanctions sans en préciser la forme.

Les directives se bornent à préciser que ces sanctions doivent être efficaces, proportionnelles et dissuasives, et qu'elles peuvent également comporter le paiement d'une indemnité à la victime.

Comme l'ont fait les autres entités fédérées et l'Etat fédéral, les auteurs du projet ont opté pour une combinaison équilibrée des sanctions pénales et civiles.

Cette concordance avec les normes fédérales est essentielle afin d'assurer une application univoque et cohérente de la politique en matière de lutte contre les discriminations et d'égalité de traitement à chaque niveau de pouvoir.

On ne peut en effet perdre de vue que la structure institutionnelle de la Belgique a inévitablement pour conséquence que des organisations qui font du placement de demandeurs d'emploi et des opérateurs d'insertion socio-professionnelle doivent observer deux réglementations dans leur fonctionnement journalier: le droit du travail fédéral et la politique régionale de l'emploi.

Il suffit par exemple de penser aux agences d'intérim qui doivent respecter, dans le cadre du droit du travail, les dispositions de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, d'une part, et les conditions

telijke erkenningsvoorwaarden moeten vervullen zoals bepaald in de ordonnantie van 26 juni 2003 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Wat de strafrechtelijke sancties betreft, is rekening gehouden met de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof (arrest nr. 157/2004 van 6 oktober 2004), volgens dewelke het element van opzet bij discriminatie vereist is om tot de strafrechtelijke betegeling te kunnen overgaan.

Geïnspireerd door de federale wetgeving hebben de auteurs van het ontwerp evenwel ook gekozen voor de strafrechtelijke betegeling van onrechtstreekse discriminatie.

#### *Artikel 19*

De artikelen 19 tot 24 bevatten de bepalingen inzake de burgerrechtelijke sancties.

#### *Artikel 20*

Dit artikel voorziet in de nietigheid als sanctie voor discriminerende bepalingen in de documenten zoals bedoeld in artikel 19.

Het ontwerp voorziet bovendien in de nietigheid van bedingen die bepalen dat één of meer contracterende partijen bij voorbaat afzien van de rechten die door het ontwerp worden gewaarborgd.

#### *Artikel 21*

Dit artikel beschermt een persoon die een klacht heeft ingediend wegens een vermeende discriminatie tegen represailles. De bescherming geldt ook voor getuigen.

Zodra een klacht is ingediend wegens een vermeende discriminatie, kunnen tegen de persoon door of ten voordele van wie een klacht werd ingediend, geen nadelige maatregelen worden getroffen.

Gedurende een periode van 12 maanden na het indienen van de klacht geldt een weerlegbaar vermoeden dat de nadelige maatregelen die worden getroffen ten aanzien van de persoon, door of ten voordele van wie een klacht werd ingediend, verband houden met het indienen van de klacht.

Met klacht kan bijvoorbeeld gedacht worden aan een klacht aangaande activiteiten van socio-professionele inschakeling, ingediend door een werkzoekende bij de Directie Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie bij het Bestuur Economie en Werkgelegenheid van het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

d'agrément, d'autre part, qui sont définies dans l'ordonnance du 26 juin 2003 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale.

En ce qui concerne les sanctions pénales, il est tenu compte de la jurisprudence de la Cour constitutionnelle (arrêt n° 157/2004 du 6 octobre 2004), selon laquelle l'élément intentionnel est requis pour sanctionner pénalement une discrimination.

S'inspirant de la législation fédérale, les auteurs du projet ont également choisi de sanctionner pénalement les auteurs de discriminations indirectes.

#### *Article 19*

Les articles 19 à 24 contiennent les dispositions en matière de sanctions civiles.

#### *Article 20*

Cet article prévoit la sanction de nullité pour les dispositions discriminatoires contenues dans les documents visés à l'article 19.

Le projet prévoit en outre la nullité des clauses qui stipulent qu'une ou plusieurs parties contractantes renonce par avance aux droits garantis par le projet.

#### *Article 21*

Cet article organise la protection contre les représailles envers une personne qui a introduit une plainte en raison d'une prétendue discrimination. La protection vaut également pour les témoins.

Dès qu'une plainte est introduite en raison d'une prétendue discrimination, aucune mesure préjudiciable ne peut être prise contre la personne qui a introduit la plainte ou au profit de laquelle une plainte a été introduite.

Pendant une période de 12 mois succédant à l'introduction de la plainte, il existera une présomption réfragable que les mesures préjudiciables prises à l'encontre de la personne qui a introduit la plainte ou au bénéfice de laquelle la plainte a été introduite, sont liées à l'introduction de la plainte.

Par plainte, est notamment visée une plainte relative à des activités d'insertion socio-professionnelle déposée par un demandeur d'emploi auprès de la Direction de l'Inspection régionale de l'Emploi de l'Administration de l'Economie et de l'Emploi du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale.

Het weze ook benadrukt dat dit vermoeden uitsluitend geldt in burgerrechtelijke procedures.

#### *Artikel 22*

Dit artikel legt een forfaitaire schadevergoeding op.

Deze schadevergoeding biedt in bepaalde omstandigheden een alternatief voor de klassieke toepassingen van het gemeen recht van de contractuele en buitencontractuele aansprakelijkheid waarin de daadwerkelijke toekenning van een schadevergoeding soms zeer moeilijk blijkt.

Een forfaitaire schadevergoeding, die in elk geval slechts het resultaat kan zijn van een gerechtelijke procedure, lijkt pertinenter en vormt een doeltreffende, evenredige en afschrikkende sanctie waartoe de richtlijnen verplichten.

#### *Artikel 23*

Dit artikel bepaalt dat de rechter, die daartoe verzocht wordt, degene die de discriminatie heeft gepleegd, kan veroordelen tot de betaling van een dwangsom wanneer aan de discriminatie geen einde is gemaakt.

De rechter doet uitspraak overeenkomstig de desbetreffende bepalingen van het Gerechtelijk Wetboek.

#### *Artikel 24*

Dit artikel voorziet in de mogelijkheid voor de rechter om de onmiddellijke stopzetting te bevelen van een daad die een inbreuk uitmaakt op de bepalingen van onderhavige ordonnantie.

Bovendien kan de rechter degene, die de aangevochten discriminatie pleegt, veroordelen tot de betaling van een forfaitaire schadevergoeding.

Om redenen van eenduidigheid en eenvormigheid neemt onderhavig ontwerp de maatregelen over zoals die voorzien worden door de federale wetgever.

#### *Artikel 25*

Dit artikel erkent het recht van verenigingen, organisaties of instellingen om in rechte op te treden wanneer er afbreuk is gedaan aan de doelstellingen die zij statutair nastreven.

De instemming van de persoon, die meent benadeeld te zijn, is daarbij vereist.

Il convient également de souligner que cette présomption ne vaut que pour les procédures civiles.

#### *Article 22*

Cet article impose une indemnité forfaitaire.

Cette indemnité constitue dans certains cas une alternative aux applications classiques du droit commun de la responsabilité contractuelle et extra-contractuelle dans lesquelles l'octroi effectif d'une indemnité s'avère parfois très difficile.

Une indemnité forfaitaire, qui ne peut être le résultat que d'une procédure judiciaire, paraît plus pertinente et constitue une sanction efficace, proportionnelle et dissuasive comme l'imposent les directives.

#### *Article 23*

Cet article prévoit que le juge peut, lorsqu'il est sollicité à ce sujet, condamner l'auteur de la discrimination au paiement d'une astreinte lorsqu'il n'est pas mis fin à la discrimination.

Le juge statue conformément aux dispositions du Code judiciaire en la matière.

#### *Article 24*

Cet article prévoit la possibilité pour le juge d'ordonner la cessation immédiate d'un acte qui enfreint les dispositions de la présente ordonnance.

Le juge peut en outre condamner l'auteur de la discrimination contestée au paiement d'une indemnité forfaitaire.

Dans un souci d'uniformité et de cohérence, le présent projet reprend les mesures prévues par le législateur fédéral.

#### *Article 25*

Cet article reconnaît un droit d'action à des associations, à des organisations ou des institutions quand un préjudice est porté aux objectifs statutaires qu'ils poursuivent.

L'accord de la personne, qui s'estime lésée, est requis.

*Artikel 26*

Dit artikel legt de wettelijke grondslag voor de toekenning van subsidies voor diversiteitsplannen en het toekennen van een label op het vlak van diversiteit zoals overlegd met de federale Staat.

Beide instrumenten zijn maatregelen van sensibilisering en aanmoediging van een nieuwe dynamiek ten aanzien van de verscheidenheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Ze geven gestalte aan de strijd tegen discriminaties op de arbeidsmarkt die de Regering wenst aan te gaan in uitvoering van het Contract Economie -Tewerkstelling 2005-2010.

*Artikelen 27 tot 29*

In de huidige stand van zaken neemt de ordonnantie van 26 juni 2003 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest de eerbiediging van het verbod van discriminatie op als een van de verplichtingen voor de tewerkstellingsoperator (artikel 4.2.). Bij verzuim is er in een strafrechtelijke betoegeling voorzien (artikel 20).

Deze tewerkstellingsoperatoren vallen thans per definitie onder het toepassingsgebied van onderhavige ordonnantie, die zelf ook in een discriminatieverbod en een strafrechtelijke betoegeling bij inbreuk voorziet.

Concreet zou dit een ongerijmdheid tot gevolg kunnen hebben waarbij men ten aanzien van een discriminerende tewerkstellingsoperator voor dezelfde misdrijven een verschillende strafmaat zou kunnen invoeren naargelang het gaat om een inbreuk op de ordonnantie van 26 juni 2003 dan wel om een inbreuk op onderhavige ordonnantie.

Zulks zou in strijd zijn met de algemene beginselen van het strafrecht.

De voorgestelde wijziging ruimt elk probleem van rechtsonzekerheid van de baan.

Onderhavig ontwerp vormt een globaal instrument voor de bevordering van de gelijkheid van kansen.

Het is logischer en voor de rechtsonderhorige ook bevattelijker om alle verbods- en strafrechtelijke bepalingen op het vlak van discriminatie inzake arbeidsbemiddeling en initiatieven van socio-professionele inschakeling in één tekst onder te brengen.

Artikel 29 van onderhavig ontwerp zorgt er tot slot tevens voor dat een administratieve geldboete nog steeds kan worden opgelegd aan tewerkstellingsoperatoren die het discriminatieverbod zouden schenden.

*Article 26*

Cet article constitue la base juridique afin de permettre l'octroi de subsides pour des plans de diversité et l'octroi d'un label de la diversité concerté avec l'Etat fédéral.

Ces deux instruments constituent des mesures de sensibilisation et d'encouragement en faveur d'une nouvelle dynamique à l'égard de la diversité dans la Région de Bruxelles-Capitale.

Ils donnent corps à la lutte contre les discriminations sur le marché de l'emploi que le Gouvernement souhaite mener en exécution du Contrat pour l'Economie et l'Emploi 2005-2010.

*Articles 27 à 29*

Dans l'état actuel des choses, l'ordonnance du 26 juin 2003 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale reprend, parmi les obligations à charge de l'opérateur d'emploi, l'interdiction de pratiquer des discriminations (article 4.2.). Il prévoit une sanction pénale dans les cas où cette obligation n'est pas respectée (article 20).

Par définition, les opérateurs d'emploi relèvent de la présente ordonnance qui prévoit également une interdiction de discriminations et une sanction pénale en cas d'infraction.

En laissant les choses en l'état, cela pourrait avoir pour conséquence qu'à l'égard d'un opérateur d'emploi, auteur d'une discrimination, on pourrait invoquer pour les mêmes infractions une sanction différente selon qu'il s'agisse d'une infraction à l'ordonnance du 26 juin 2003 ou d'une infraction à la présente ordonnance.

Cela serait contraire aux principes généraux du droit pénal.

La modification proposée évite tout problème d'insécurité juridique.

Le présent projet constitue un instrument global, élaboré pour la promotion de l'égalité des chances.

Il est plus logique et plus compréhensible pour le justiciable de grouper dans un seul texte l'ensemble des dispositions d'interdiction et des dispositions pénales en matière de discrimination pour la médiation à l'emploi et les initiatives d'insertion socio-professionnelle.

Enfin, l'article 29 du présent projet veille à ce que des amendes administratives puissent continuer à être infligées à des opérateurs d'emploi qui violeraient l'interdiction de discrimination.

**VOORONTWERP VAN ORDONNANTIE  
ONDERWORPEN AAN  
HET ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE**

**VOORONTWERP VAN ORDONNANTIE**

**betreffende de gelijkheid van kansen en  
de strijd tegen discriminatie bij aanwerving  
en bij tewerkstelling**

De Brusselse Hoofdstedelijke Regering,

Op voorstel van de Minister bevoegd voor Tewerkstelling;

Na beraadslaging,

BESLUIT :

De Minister bevoegd voor Tewerkstelling wordt ermee belast aan de Brusselse Hoofdstedelijke Raad het ontwerp van ordonnantie voor te leggen waarvan de tekst hierna volgt :

**HOOFDSTUK I  
Algemene bepalingen**

*Artikel 1*

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

*Artikel 2*

§ 1. – De voorliggende ordonnantie zet de richtlijn 76/207/EEG van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, gewijzigd door de richtlijn 2002/73/EG van 23 september 2002, de richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming en de richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep om.

§ 2. – De ordonnantie heeft tevens tot doel een algemeen kader op te zetten voor de strijd tegen alle vormen van discriminatie bij aanwerving en bij tewerkstelling.

**HOOFDSTUK II  
Definities**

*Artikel 3*

Voor de toepassing van deze ordonnantie wordt verstaan onder :

1. werknemers : elke persoon die arbeidsprestaties verricht op basis van een arbeidsovereenkomst in de privésector;
2. privé-werkgevers : natuurlijke personen of rechtspersonen uit de privé-sector die de in punt 1 bedoelde werknemers tewerkstellen;

**AVANT-PROJET D'ORDONNANCE  
SOU MIS A L'AVIS  
DU CONSEIL D'ETAT**

**AVANT-PROJET D'ORDONNANCE**

**relative à l'égalité des chances et  
la lutte contre la discrimination à l'embauche  
et à l'emploi**

Le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale,

Sur la proposition du Ministre ayant l'Emploi dans ses attributions;

Après délibération,

ARRÊTE :

Le Ministre ayant l'Emploi dans ses attributions est chargé de présenter au Conseil de la Région de Bruxelles-Capitale le projet d'ordonnance dont la teneur suit :

**CHAPITRE I<sup>er</sup>  
Dispositions générales**

*Article 1<sup>er</sup>*

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

*Article 2*

§ 1<sup>er</sup>. – La présente ordonnance transpose la directive 76/207/CEE du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, modifiée par la directive 2002/73/CE du 23 septembre 2002, la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, et la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

§ 2. – Elle a également pour objet d'établir un cadre général pour lutter contre toutes les formes de discrimination à l'embauche et à l'emploi.

**CHAPITRE II  
Définitions**

*Article 3*

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

1. travailleurs : les personnes qui effectuent des prestations de travail en vertu d'un contrat de travail dans le secteur privé;
2. employeurs privés : les personnes physiques ou morales du secteur privé qui emploient les travailleurs visés au point 1;

- |   |   |
|---|---|
| <p>3. tewerkstellingsoperatoren : zoals omschreven in artikel 2, punt 2 van de ordonnantie van 26 juni 2003 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;</p> <p>4. alle vormen van discriminatie : elke discriminatie op grond van geslacht, zogenaamd ras of etnische afstamming, huidskleur, seksuele geaardheid, taal, godsdienst, politieke overtuiging of elke andere mening, nationale of sociale herkomst, het feit deel uit te maken van een nationale minderheid, het vermogen, de geboorte, de huwelijks- of gezinssituatie, lidmaatschap van een werknemersorganisatie, of iedere andere vorm van discriminatie zoals leeftijd, gezondheidstoestand of handicap;</p> <p>5. directe discriminatie : wanneer iemand op grond van motieven vermeld in punt 4 in een vergelijkbare situatie minder gunstig dan een ander wordt, is of zou worden behandeld;</p> <p>6. indirecte discriminatie : wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen op basis van de in punt 4 vermelde gronden 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 het doel passend en noodzakelijk zijn;</p> <p>7. elke handelwijze die aanzet tot discriminatie op basis van de in punt 4 genoemde gronden, wordt beschouwd als discriminatie;</p> <p>8. pesterijen : wanneer er sprake is van ongewenst gedrag van een persoon dat verband houdt met de in punt 4 genoemde gronden en dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd;</p> <p>9. ongewenst seksueel gedrag : wanneer zich enige vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie, dat verband houdt met de in punt 4 genoemde gronden, voordoet met als gevolg dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd;</p> <p>10. de Regering : de Brusselse Hoofdstedelijke Regering;</p> <p>11. de Minister : de Minister bevoegd voor de tewerkingstelling in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.</p> | <p>3. opérateurs d'emploi : tels que définis à l'article 2, point 2 de l'ordonnance du 26 juin 2003 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale;</p> <p>4. toute forme de discrimination : toute discrimination ayant trait au sexe, une prétendue race ou l'origine ethnique, la couleur, l'orientation sexuelle, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres 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, l'état de santé ou le handicap;</p> <p>5. discrimination directe : lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable sur base des motifs visés au point 4;</p> <p>6. discrimination indirecte : lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes sur base des motifs visés au point 4, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires;</p> <p>7. tout comportement consistant à enjoindre quiconque de pratiquer une discrimination sur des motifs visés au point 4 est considéré comme une discrimination;</p> <p>8. harcèlement : lorsqu'un comportement non désiré lié à des motifs visés au point 4 d'une personne survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;</p> <p>9. harcèlement sexuel : lorsqu'un comportement non désiré à connotation sexuelle lié à des motifs visés au point 4, s'exprimant physiquement, verbalement ou non-verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;</p> <p>10. le Gouvernement : le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale;</p> <p>11. le Ministre : le Ministre chargé de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale.</p> |
|---|---|

**HOOFDSTUK III**  
**Toepassingsgebied**

*Artikel 4*

Deze ordonnantie is van toepassing op de tewerkstellingsoperatoren en op de privéwerkgevers.

**HOOFDSTUK IV**  
**Algemene principes**

*Artikel 5*

§ 1. – Het tewerkstellingsbeleid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest moet georganiseerd worden overeenkomstig de principes van de non-discriminatie, zowel wat betreft discriminaties bij de aanwerving als bij de tewerkingstelling.

§ 2. – Volgende zaken zijn verboden, ongeacht of ze gebeuren onder de vorm van directe discriminatie, indirecte discriminatie, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag :

**CHAPITRE III**  
**Champ d'application**

*Article 4*

La présente ordonnance s'applique aux opérateurs d'emploi et aux employeurs privés.

**CHAPITRE IV**  
**Principes généraux**

*Article 5*

§ 1<sup>er</sup>. – La politique de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale doit être organisée conformément aux principes de non-discrimination tant en ce qui concerne les discriminations liées à l'embauche que celles liées à l'emploi.

§ 2. – Que ce soit sous forme de discrimination directe, indirecte ou d'harcèlement, il est interdit :

1. elke vorm van discriminatie;
2. in informatie en reclame de arbeidsbemiddeling voor bepaalde werknemers voorstellen als bijzonder geschikt op basis van de in artikel 3, punt 4 vermelde gronden;
3. de toegang tot de diensten voor arbeidsbemiddeling verhinderen of belemmeren om redenen die expliciet of impliciet samenhangen met de in artikel 3, punt 4 vermelde gronden;
4. verwijzen naar de in artikel 3, punt 4 bedoelde gronden in de werkaanbiedingen of in de aankondigingen betreffende werkaanbiedingen, of elementen overnemen in deze werkaanbiedingen of aankondigingen die, zelfs zonder expliciete verwijzing, bij de werknemer een van de voormelde kenmerken vermelden of doen vermoeden;
5. verwijzen naar de in artikel 3, punt 4 vermelde gronden bij de toegangs- en selectiecriteria voor de betrekkingen en functies in eender welke sector of branche, of in deze voorwaarden of criteria elementen opnemen die, zelfs zonder expliciete verwijzing naar de voormelde kenmerken van de werknemer, aanleiding geven tot discriminatie;
6. verwijzen naar de in artikel 3, punt 4 vermelde gronden bij de voorwaarden of criteria inzake beroepsoriëntatie of loopbaanbegeleiding, of in deze voorwaarden of criteria elementen opnemen die, zelfs zonder expliciete verwijzing naar de voormelde gronden in artikel 3, punt 4 aanleiding geven tot discriminatie;
7. in informatie of reclame de beroepsoriëntatie of loopbaanbegeleiding voorstellen als meer in het bijzonder geschikt voor bepaalde kandidaten op basis van de in artikel 3, punt 4 vermelde gronden;
8. de toegang tot beroepsoriëntatie en loopbaanbegeleiding weigeren of belemmeren om expliciete of impliciete redenen die rechtstreeks of onrechtstreeks samenhangen met de in artikel 3, punt 4 vermelde gronden;
9. bij de beroepsoriëntatie, loopbaanbegeleiding en arbeidsbemiddeling technieken of tests gebruiken die aanleiding kunnen geven tot directe of indirecte discriminatie.

§ 3. – Een verschillende behandeling op basis van een van de in artikel 3, punt 4 vermelde gronden vormt evenwel geen discriminatie wanneer door de aard van de beroepsactiviteit of de voorwaarden van de uitoefening hiervan, het desbetreffende kenmerk een essentiële en doorslaggevende beroepsvereiste vormt, in zoverre het doel legitiem en de vereiste evenredig is.

§ 4. – Om te garanderen dat het principe van de gelijke behandeling wordt nageleefd, moet er worden voorzien in redelijke aanpassingen. Dit impliceert dat de tewerkstellingsoperatoren en de werkgever, afhankelijk van de behoeften, in een concrete situatie de gepaste maatregelen treffen voor de toegang tot arbeid, de arbeidsdeelname en de promotie in het beroepsleven of zelfs voor het krijgen van een opleiding, tenzij deze maatregelen een onevenredige werklast vormen voor de werkgever. Indien deze last in voldoende mate gecompenseerd wordt door bestaande maatregelen, kan hij niet als onevenredig worden beschouwd.

## HOOFDSTUK V Actieplan diversiteit

### Artikel 6

§ 1. – Teneinde efficiënt te strijden tegen iedere vorm van discriminatie kunnen werkgevers die positieve acties willen voeren een actieplan diversiteit opstellen. De algemene inhoud van de actieplannen diversiteit

1. toute forme de discrimination;
2. de présenter dans les informations et la publicité, le placement de travailleurs comme étant particulièrement approprié sur base des motifs visés à l'article 3, point 4;
3. d'empêcher ou d'entraver l'accès aux services de placement pour des raisons explicitement ou implicitement liées aux motifs visés à l'article 3, point 4;
4. de référer aux motifs visés à l'article 3, point 4 dans les offres d'emploi ou dans les annonces relatives à des emplois, ou de reprendre dans ces offres d'emploi ou des 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 aux motifs visés à l'article 3, point 4 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 référer aux motifs visés à l'article 3, point 4 dans les conditions ou les critères en matière d'orientation professionnelle et d'accompagnement de la carrière ou de reprendre dans ces conditions ou critères des éléments qui, même sans référence explicite aux motifs précités à l'article 3, point 4, donnent lieu à une discrimination;
7. dans l'information ou la publicité, présenter l'orientation professionnelle et l'accompagnement de la carrière comme convenant plus particulièrement pour des candidats sur base des motifs visés à l'article 3, point 4;
8. de refuser ou d'entraver l'accès à l'orientation professionnelle et l'accompagnement de la carrière pour des raisons explicites ou implicites qui sont directement ou indirectement en rapport avec les motifs visés à l'article 3, point 4;
9. d'utiliser, dans l'orientation professionnelle, l'accompagnement de la carrière et le placement, des techniques ou tests susceptibles de donner lieu à une discrimination directe ou indirecte.

§ 3. – Toutefois, une différence de traitement fondée sur un des motifs visés à l'article 3, point 4 ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

§ 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 opérateurs d'emploi et l'employeur, en fonction des besoins, prennent dans une situation concrète les mesures appropriées pour l'accès au travail, la participation au travail et la promotion dans la vie professionnelle, voire pour bénéficier d'une formation, à moins que ces mesures ne constituent une charge disproportionnée dans le chef de l'employeur. Lorsque cette charge est compensée dans une mesure suffisante par des mesures existantes, elle ne peut être considérée comme disproportionnée.

## CHAPITRE V Plan d'action de diversité

### Article 6

§ 1<sup>er</sup>. – Afin de lutter efficacement contre toute forme de discrimination, l'employeur désireux de mener des actions positives pourra élaborer un plan d'action de diversité. Le contenu général des plans d'action de

wordt bepaald door de Regering, na advies van de Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

§ 2. – Om het opstellen, de uitvoering en de follow-up van het actieplan diversiteit bij de bedrijven te garanderen, stelt het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een diversiteits-consultant ter beschikking van de werkgevers.

#### Artikel 7

§ 1. – Binnen de grenzen van de beschikbare begrotingskredieten kunnen er subsidies en werkmiddelen worden toegekend door de Regering aan de werkgevers die diversiteitsplannen opstellen in samenwerking met de door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ter beschikkinggestelde diversiteitsconsultant.

§ 2. – De Regering bepaalt de voorwaarden, de criteria en de modaliteiten voor de toekenning van deze subsidies.

### HOOFDSTUK VI Toekenning van het « diversiteitslabel »

#### Artikel 8

§ 1. – Indien de werkgever een doeltreffend actieplan inzake diversiteit opstelt en uitvoert, dan ontvangt hij een « diversiteitslabel ».

§ 2. – Het label wordt toegekend door de Minister, volgens de modaliteiten en de procedure die de Regering bepaalt.

### HOOFDSTUK VII Toezicht, ondersteuning en verzoening

#### Artikel 9

§ 1. – De Regering wijst een of meerdere organisaties aan die ermee belast zijn de gelijke behandeling van alle personen zonder discriminatie op basis van de gronden vermeld in artikel 3, punt 4 te bevorderen, te analyseren, erop toe te zien en te ondersteunen, en treft hiertoe de nodige schikkingen.

§ 2. – De in § 1 bedoelde organisaties zijn bevoegd om :

- 1° de slachtoffers van een discriminatie onafhankelijke hulp te bieden bij het opstarten van een procedure wegens discriminatie;
- 2° onafhankelijke studies uit te voeren omtrent discriminaties;
- 3° aanbevelingen te publiceren over alle kwesties die samenhangen met deze discriminaties.

§ 3. – Elkeen die zich benadeeld voelt doordat het principe van de gelijke behandeling niet op hem/haar werd toegepast, kan een beroep doen op een onafhankelijke verzoeningsdienst zoals voorzien in § 2, 1° van onderhavig artikel. De hoofdplicht van deze dienst bestaat erin de klachten van de verzoekers te ontvangen en inspanningen te leveren om hun standpunt te verzoenen met dat van de beschuldigde personen of diensten.

§ 4. – De verzoeningsdienst bezorgt de Regering een jaarlijks activiteitenverslag, waarin de identiteit van de verzoekers en die van de beschuldigde personen niet mag verschijnen. Bovendien kan de dienst tussentijdse verslagen bezorgen indien hij dit nuttig acht. Deze verslagen kunnen elk voorstel bevatten dat de gelijke behandeling bij tewerkstelling kan verbeteren.

diversité est déterminé par le Gouvernement, après avis du Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale.

§ 2. – Pour assurer l'établissement, la mise en œuvre et le suivi du plan d'action de diversité dans les entreprises, la Région de Bruxelles-Capitale met à disposition des employeurs un consultant de la diversité.

#### Article 7

§ 1<sup>er</sup>. – Dans les limites des crédits budgétaires disponibles, des subventions et des moyens de fonctionnement peuvent être octroyés par le Gouvernement aux employeurs qui élaborent des plans de diversité en collaboration avec le consultant de la diversité mis à disposition par la Région de Bruxelles-Capitale.

§ 2. – Le Gouvernement détermine les conditions, les critères et les modalités de l'octroi de ces subventions.

### CHAPITRE VI Octroi du label « diversité »

#### Article 8

§ 1<sup>er</sup>. – Si l'employeur élabore et concrétise un plan d'action de diversité efficace, il se verra octroyer un label « diversité ».

§ 2. – Le label est octroyé par le Ministre, selon les modalités et la procédure déterminées par le Gouvernement.

### CHAPITRE VII Surveillance, soutien et conciliation

#### Article 9

§ 1<sup>er</sup>. – Le Gouvernement désigne un ou plusieurs organismes chargés de promouvoir, d'analyser, de surveiller et de soutenir l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur les motifs visés à l'article 3, point 4 et prend les dispositions nécessaires.

§ 2. – Les organismes visés au § 1<sup>er</sup> ont pour compétences :

- 1° d'apporter aux personnes victimes d'une discrimination une aide indépendante pour engager une procédure pour discrimination;
- 2° de procéder à des études indépendantes concernant les discriminations;
- 3° de publier des recommandations sur toutes les questions liées à ces discriminations.

§ 3. – Toute personne qui s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement peut faire appel à un service de conciliation indépendant comme prévu au § 2, 1° du présent article. La mission principale de ce service consiste à recevoir les plaintes des requérants et à s'efforcer de concilier leur point de vue avec celui des personnes ou services mis en cause.

§ 4. – Le service de conciliation adresse au Gouvernement un rapport annuel de ses activités, dans lequel l'identité des requérants ainsi que des personnes incriminées ne peut apparaître. En outre, il peut communiquer des rapports intermédiaires s'il l'estime utile. Ces rapports peuvent contenir toute proposition susceptible d'améliorer l'égalité de traitement en matière d'emploi.



*Artikel 10*

§ 1. – De in artikel 9 van onderhavige ordonnantie bedoelde verzoeningsdienst stelt voor de betrokken partijen elke aanbeveling of elk voorstel op dat de moeilijkheden waarvoor er op hem een beroep wordt gedaan in orde zou kunnen brengen, en indien het niet tot verzoening komt, adviseert hij in voorkomend geval de eiser over de te zetten administratieve of gerechtelijke stappen.

§ 2. – De verzoeningsdienst kan weigeren een klacht te behandelen indien deze manifest ongegrond lijkt of buiten zijn bevoegdheden valt of wanneer de feiten zich hebben voorgedaan meer dan een jaar voordat de klacht werd ingediend of wanneer een burgerlijke rechtsvordering of een strafprocedure betrekking hebben op het voorwerp van deze klacht.

§ 3. – De Regering bepaalt de nadere regels voor de uitvoering van de opdracht die aan de verzoeningsdienst wordt toevertrouwd.

**HOOFDSTUK VIII**  
**Controle en sancties**

*Artikel 11*

Zonder afbreuk te doen aan de bevoegdheden van de officieren van de gerechtelijke politie, zien de door de Regering aangewezen ambtenaren en personeelsleden toe op de naleving van deze ordonnantie en in voorkomend geval op haar uitvoeringsbesluiten.

*Artikel 12*

De strafbepalingen voorzien in artikelen 6 tot 17 van de wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding zijn van toepassing in het kader van deze ordonnantie.

*Artikel 13*

De burgerrechtelijke bepalingen voorzien in artikelen 18 tot 22 van de wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding zijn van toepassing in het kader van deze ordonnantie.

**HOOFDSTUK IX**  
**Slotbepalingen**

*Artikel 14*

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

Brussel,

De Minister belast met Tewerkstelling, Economie, Wetenschappelijk Onderzoek, Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp,

Benoît CEREXHE

*Article 10*

§ 1<sup>er</sup>. – Le service de conciliation visé à l'article 9 de la présente ordonnance formule, aux parties concernées, toute recommandation ou toute proposition qui lui paraît de nature à régler les difficultés dont il est saisi et, à défaut de conciliation, conseille, le cas échéant, le requérant sur les démarches administratives ou judiciaires à entreprendre.

§ 2. – Le service de conciliation peut refuser de traiter une plainte lorsque celle-ci apparaît comme manifestement non fondée ou en dehors de ses compétences ou lorsque les faits se sont produits plus d'un an avant l'introduction de la plainte ou encore lorsqu'une action civile ou une procédure pénale porte sur l'objet de celle-ci.

§ 3. – Le Gouvernement précise les modalités d'exécution de la mission confiée au service de conciliation.

**CHAPITRE VIII**  
**Contrôle et sanctions**

*Article 11*

Sans préjudice des attributions des officiers de police judiciaire, les fonctionnaires et agents désignés par le Gouvernement veillent au respect de la présente ordonnance et, le cas échéant, de ses arrêtés d'exécution.

*Article 12*

Les dispositions pénales prévues aux articles 6 à 17 de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme sont d'application dans le cadre de la présente ordonnance.

*Article 13*

Les dispositions civiles prévues aux articles 18 à 22 de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme sont d'application dans le cadre de la présente ordonnance.

**CHAPITRE IX**  
**Dispositions finales**

*Article 14*

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

Bruxelles, le

Le Ministre chargé de l'Emploi, de l'Economie, de la Recherche scientifique et de la Lutte contre l'Incendie et l'Aide médicale urgente,

Benoît CEREXHE

## ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE

De RAAD VAN STATE, afdeling wetgeving, eerste kamer, op 24 oktober 2006 door de Minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Tewerkstelling, Economie, Wetenschappelijk Onderzoek, Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp verzocht hem, binnen een termijn van dertig dagen, van advies te dienen over een voorontwerp van ordonnantie « betreffende de gelijke kansen en de strijd tegen de discriminatie bij aanwerving en bij tewerkstelling », heeft op 16 november 2006 het volgende advies (nr. 41.541/1) gegeven :

Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, heeft de afdeling wetgeving zich beperkt tot het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond <sup>(1)</sup>, alsmede van de vraag of aan de voorgeschreven vormvereisten is voldaan.

Daarnaast bevat dit advies ook een aantal opmerkingen over andere punten. Daaruit mag echter niet worden afgeleid dat de afdeling wetgeving binnen de haar toegemeten termijn een exhaustief onderzoek van het ontwerp heeft kunnen verrichten.

\*  
\* \*

### STREKKING VAN HET VOORONTWERP VAN ORDONNANTIE

1. Het om advies voorgelegde voorontwerp van ordonnantie strekt ertoe een algemeen kader te creëren om elke vorm van discriminatie bij aanwerving en tewerkstelling van werknemers tegen te gaan (artikel 2, § 2). In dat opzicht bepaalt artikel 5, § 1, van het ontwerp als algemeen uitgangspunt van de ontworpen regeling dat het tewerkstellingsbeleid in het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest moet georganiseerd worden overeenkomstig de beginselen van niet-discriminatie, zowel wat betreft de aanwerving als de tewerkstelling <sup>(2)</sup>.

Het ontwerp bepaalt welke handelingen in dat opzicht verboden zijn (artikel 5, § 2), in welke gevallen een verschillende behandeling op basis van een discriminatiegrond kan worden gerechtvaardigd (artikel 5, § 3) en op welke wijze, met het oog op een gelijke behandeling, in redelijke aanpassingen moet worden voorzien (artikel 5, § 4).

Het ontwerp bevat daarnaast ook een regeling met betrekking tot het opstellen van diversiteitsplannen en het toekennen van een diversiteitslabel aan werkgevers (artikelen 6, 7 en 8).

De ontworpen regeling voorziet in een procedure van verzoening en in de oprichting van een verzoeningsdienst (artikelen 9 en 10 van het ontwerp). Daarnaast zijn ook strafrechtelijke (artikel 12 van het ontwerp) en burgerrechtelijke sancties (artikel 13 van het ontwerp) mogelijk.

De ontworpen regeling is van toepassing op de tewerkstellingsoperatoren (de privé-tewerkstellingsagentschappen en de bureaus voor arbeidsbemiddeling, met uitzondering van de BGDA <sup>(3)</sup>) en op de privé-werkgevers (artikel 4 van het ontwerp).

- 
- (1) Aangezien het om een ontwerp van ordonnantie gaat, wordt onder rechtsgrond verstaan de overeenstemming met hogere rechtsnormen.  
(2) Het is evenwel niet duidelijk, gelet op het toepassingsgebied van de ontworpen regeling (zie verder), of de/e verplichting zich wel degelijk richt tot de voor het tewerkstellingsbeleid bevoegde overheidsorganen.  
(3) Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling.

## AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT

Le CONSEIL D'ÉTAT, section de législation, première chambre, saisi par le Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé de l'Emploi, de l'Économie, de la Recherche scientifique et de la Lutte contre l'Incendie et l'Aide médicale urgente, le 24 octobre 2006, d'une demande d'avis, dans un délai de trente jours, sur un avant-projet d'ordonnance « relative à l'égalité de chances et la lutte contre la discrimination à l'embauche et à l'emploi », a donné le 16 novembre 2006 l'avis (n° 41.541/1) suivante :

En application de l'article 84, § 3, alinéa 1<sup>er</sup>, des lois coordonnées sur le Conseil d'État, la section de législation s'est limitée à l'examen de la compétence de l'auteur de l'acte, du fondement juridique <sup>(1)</sup> et de l'accomplissement des formalités prescrites.

Par ailleurs, le présent avis comporte également un certain nombre d'observations sur d'autres points. Il ne peut toutefois s'en déduire que, dans le délai qui lui est imparti, la section de législation a pu procéder à un examen exhaustif du projet.

\*  
\* \*

### PORTÉE DE L'AVANT-PROJET D'ORDONNANCE

1. L'avant-projet d'ordonnance soumis pour avis entend créer un cadre général de lutte contre toute forme de discrimination à l'embauche et à l'emploi de travailleurs (article 2, § 2). À cet égard, l'article 5, § 1<sup>er</sup>, du projet, énonce, comme principe général du régime en projet, que la politique de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale doit être organisée conformément aux principes de non-discrimination, tant en ce qui concerne l'embauche que l'emploi <sup>(2)</sup>.

Le projet détermine les actions interdites à cet égard (article 5, § 2), les cas pouvant justifier une différence de traitement fondée sur un motif de discrimination (article 5, § 3) et la manière de prévoir des adaptations raisonnables en vue de garantir l'égalité de traitement (article 5, § 4).

En outre, le projet règle l'élaboration de plans de diversité et l'octroi du label diversité aux employeurs (articles 6, 7 et 8).

Le régime en projet prévoit une procédure de conciliation et la création d'un service de conciliation (articles 9 et 10 du projet). Des sanctions pénales (article 12 du projet) et civiles (article 13 du projet) sont également possibles par ailleurs.

Le régime en projet s'applique aux opérateurs d'emploi (les agences d'emploi privées et les bureaux de placement, à l'exception de l'ORBEm <sup>(3)</sup>) et aux employeurs privés (article 4 du projet).

- 
- (1) S'agissant d'un projet d'ordonnance, on entend par fondement juridique la conformité aux normes supérieures.  
(2) S'agissant d'un projet d'ordonnance, on entend par fondement juridique la conformité aux normes supérieures.  
(3) Office régional bruxellois de l'emploi.

2. Met de ontworpen regeling wordt de omzetting beoogd, wat het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest betreft, van drie Europese richtlijnen, namelijk richtlijn 76/207/EEG van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, richtlijn 2000/43/EG van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming en richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.

#### BEVOEGDHEID VAN HET BRUSSELSE HOOFDSTEDELIJK GEWEST

1. De ontworpen regeling strekt er in essentie toe op het vlak van het gewestelijk tewerkstellingsbeleid, een wettelijk kader te creëren waardoor het grondrecht van gelijkheid en niet-discriminatie wordt gewaarborgd. Wat betreft de institutionele bevoegdheid inzake het waarborgen van voornoemd grondrecht kan worden gewezen op hetgeen de Raad van State, afdeling wetgeving, heeft gesteld in het advies 40.689/AV-40.690/AV-40.691/AV (4) van 11 juli 2006 :

« Zowel het Arbitragehof, als de Raad van State, afdeling wetgeving, hebben geoordeeld dat het elke wetgever, binnen de eigen bevoegdheidsfeer, toekomt om door hogere rechtsnormen omschreven grondrechten met betrekking tot de hem toevertrouwde aangelegenheden te concretiseren (5).

- (4) Over een voorontwerp van wet « tot wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme en xenofobie ingegeven daden » (40.689/AV), een voorontwerp van wet « ter bestrijding tegen discriminatie tussen vrouwen en mannen » (40.690/AV) en een voorontwerp van wet « ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie » (40.691/AV); Parl. St., Kamer, DOC 51, nr. 2720/001, 79/84-85.
- (5) Arbitragehof, nr. 54/96, 3 oktober 1996, B.9; Arbitragehof, nr. 124/99, 25 november 1999, B.4.4; Arbitragehof, nr. 124/2000, 29 november 2000, B.4.2; voor adviezen van de Raad van State, zie onder meer advies 25.131/VR van 18 november en 13 mei 1997 over een voorstel van decreet « houdende regeling van het recht op vrije nieuwsgaring en de uitzending van korte berichten door de omroepen » (Parl. St., VI. P., B.Z. 1995, nr. 82/2); advies 28.197/1 over een voorontwerp van wet, dat heeft geleid tot de wet van 7 mei 1999, « op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid » (Gedr. St., Kamer, 1998-1999, nrs. 2057/1 en 2058/1); advies 30.462/2, gegeven op 16 november 2000 over een voorontwerp, dat heeft geleid tot de wet van 25 februari 2003, « ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding » (Gedr. St., Senaat, 1998-1999, nr. 1341/1); advies 40.469/VR gegeven op 22 juni 2006 over een voorontwerp van wet « houdende toelating van de assistentiehonden tot de voor het publiek toegankelijke plaatsen » en samenwerkingsakkoord tussen de federale Staat, de Vlaamse Gemeenschap, het Waals Gewest, de Franse Gemeenschap, de Duitstalige Gemeenschap, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de Franse Gemeenschapscommissie « betreffende de toegang van assistentiehonden tot de voor het publiek toegankelijke plaatsen »; adviezen 40.620/VR en 40.621/VR gegeven op dezelfde datum over een voorontwerp van decreet van het Waals Gewest « relatif à l'accessibilité aux personnes handicapées accompagnées de chiens d'assistance des établissements et installations destinés au public » en een voorontwerp van decreet « relatif à l'accessibilité aux personnes handicapées accompagnées de chiens d'assistance des établissements et installations destinés au public dans les matières réglées en vertu de l'article 138 de la Constitution ».

2. Le régime en projet vise à transposer, en ce qui concerne la Région de Bruxelles-Capitale, trois directives européennes, à savoir la directive 76/207/CEE du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, la directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique et la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

#### COMPÉTENCE DE LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE

1. Le régime en projet vise essentiellement à créer en matière de politique d'emploi régionale un cadre légal garantissant le droit fondamental d'égalité et de non-discrimination. En ce qui concerne la compétence institutionnelle relative à la garantie du droit fondamental précité, on peut rappeler les observations que le Conseil d'État, section de législation, a formulées dans l'avis 40.689/AG-40.690/AG-40.691/AG du 11 juillet 2006 (4) :

« Tant la Cour d'arbitrage, que le Conseil d'État, section de législation, ont jugé qu'il appartenait à chaque législateur, dans la limite de ses compétences, de concrétiser les droits fondamentaux définis par des normes supérieures, dans les matières qui lui ont été attribuées (5).

- (4) Sur un avant-projet de loi « modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie » (40.689/AG), un avant-projet de loi « tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes » (40.690/AG) et un avant-projet de loi « tendant à lutter contre certaines formes de discrimination » (40.691/AG); Doc. Parl., Chambre, DOC 51 n° 2720/001, 79/84-85.
- (5) Cour d'arbitrage, n° 54/96, 3 octobre 1996, B.9; Cour d'arbitrage, n° 124/99, 25 novembre 1999, B.4.4; Cour d'arbitrage, n° 124/2000, 29 novembre 2000, B.4.2; pour les avis du Conseil d'Etat, voir notamment l'avis 25.131/VR des 18 novembre et 13 mai 1997 sur une proposition de décret « garantissant le droit à la liberté d'information et à la diffusion d'informations brèves par les radiodiffuseurs », (Doc. Parl., Parl., fl., S.E. 1995, n° 82/2); avis 28.197/1 sur un avant-projet, devenu la loi du 7 mai 1999, « sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale » (Doc. parl., Chambre 1998-1999, n°s 2057/1 et 2058/1); avis 30.462/2, donné le 16 novembre 2000 sur l'avant-projet devenu la loi du 25 février 2003 « tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme » (Doc. parl., Sénat, 1998-1999, n° 1341/1); avis 40.469/VR donné le 22 juin 2006 sur un avant-projet de loi « visant à autoriser l'accès des chiens d'assistance aux lieux ouverts au public » et sur un accord de coopération entre l'État fédéral, la Communauté flamande, la Région wallonne, la Communauté française, la Communauté germanophone, la Commission communautaire commune, la Commission communautaire française « concernant l'accès des chiens d'assistance aux lieux ouverts au public »; avis 40.620/VR et 40.621/VR donnés à la même date sur un avant-projet de décret de la Région wallonne « relatif à l'accessibilité aux personnes handicapées accompagnées de chiens d'assistance des établissements et installations destinés au public » et un avant-projet de décret « relatif à l'accessibilité aux personnes handicapées accompagnées de chiens d'assistance des établissements et installations destinés au public dans les matières réglées en vertu de l'article 138 de la Constitution ».

De federale overheid kan derhalve enkel een anti-discriminatiebeleid voeren in de aangelegenheden waarvoor zij bevoegd is (6), en bijgevolg ook enkel met betrekking tot die aangelegenheden de nodige regels aannemen ter implementatie van Europese richtlijnen. Onder voorbehoud van hetgeen wordt opgemerkt in de nummers 12 tot en met 18 van dit advies, komt het daarentegen in beginsel uitsluitend aan de gemeenschappen en de gewesten (...) toe om het discriminatieverbod te concretiseren, respectievelijk met betrekking tot de culturele, de persoonsgebonden en de onderwijsaangelegenheden, en met betrekking tot de gewestelijke aangelegenheden. Dit geldt ook voor het statuut van het personeel van de openbare instellingen die van de gemeenschappen en de gewesten afhangen (artikel 9 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen), voor het statuut van het personeel van de gemeenschaps- en gewestregeringen (artikel 87 van die wet) (7) of voor de regelingen die de gemeenschappen inzake het statuut van het onderwijzend personeel op grond van artikel 127, § 1, eerste lid, 2°, van de Grondwet kunnen aannemen. In al deze domeinen komt het de bevoegde gemeenschaps- of gewestoverheid toe een beleid inzake niet-discriminatie te voeren en de voor de implementatie van Europese richtlijnen noodzakelijke bepalingen aan te nemen. De concretisering zelf van het beginsel van het verbod op enige directe of indirecte discriminatie valt immers onder elk van de bevoegde overheden doordat ze moet plaatshebben in de verschillende fasen van de arbeidsverhouding, dit wil zeggen bij de selectie en de aanwerving, tijdens het verloop van de beroepsloopbaan en op het einde ervan ».

Specifiek wat betreft de federale bevoegdheid op het vlak van arbeidsrecht werd door de afdeling wetgeving in dat advies nog op het volgende gewezen :

« Zoals wordt bevestigd in artikel 6, § 1, VI, laatste lid, 12°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980, is de federale wetgever bevoegd inzake het arbeidsrecht. Wat meer in het bijzonder de aangelegenheden inzake de rechtspositie van de personeelsleden van de gewesten en gemeenschappen en van het onderwijs betreft (...), dienen de bevoegdheden van de gemeenschappen of de gewesten dan ook te worden afgelijnd ten aanzien van deze bevoegdheid (8). In dit verband moet worden opgemerkt dat er regelingen bestaan die ook op de genoemde personeelscate-

Il s'ensuit que l'autorité fédérale ne peut mener une politique de lutte contre la discrimination que dans les matières relevant de sa compétence (6) et ne peut par conséquent adopter les règles nécessaires à la transposition des directives européennes que dans ces matières. Sous réserve des observations sous les numéros 12 à 18 du présent avis, il appartient en revanche en principe exclusivement aux communautés et aux régions (...) de mettre en œuvre le principe de non-discrimination respectivement dans les matières culturelles, les matières personnalisables et l'enseignement, et dans les matières régionales. Cela vaut également pour le statut du personnel des organismes publics qui relèvent de la compétence des communautés et des régions (article 9 de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles), au statut du personnel des gouvernements communautaires et régionaux (article 87 de cette loi) (7) ou aux règles en matière de statut du personnel enseignant que l'article 127, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 2°, de la Constitution permet aux communautés d'adopter. Dans tous ces domaines, il revient à l'autorité communautaire ou régionale compétente de mener une politique de lutte contre la discrimination et d'adopter les dispositions nécessaires pour transposer les directives européennes. En effet, la concrétisation même du principe de l'interdiction de toute discrimination directe ou indirecte relève de chacune des autorités compétentes en ce qu'il s'agit de l'assurer dans les différentes phases de la relation de travail, c'est-à-dire au moment de la sélection et du recrutement, du déroulement de la carrière professionnelle et de la fin de celle-ci ».

En ce qui concerne plus particulièrement la compétence fédérale en matière de droit du travail, la section de législation a encore précisé dans cet avis :

« L'article 6, § 1<sup>er</sup>, VI, dernier alinéa, 12°, de la loi spéciale du 8 août 1980 confirme que le droit du travail relève de la compétence du législateur fédéral. En ce qui concerne plus particulièrement les matières du statut des agents régionaux et communautaires et de l'enseignement (...), les limites des compétences des communautés pu des régions doivent dès lors être tracées au regard de cette compétence (8). À ce sujet, il faut observer que certaines règles relevant du droit du travail s'appliquent également aux catégories de personnel précitées, telles notamment celles relatives à

(6) In deze zin, de volgende adviezen : 28.197/1, 16 februari 1999, voormeld; 30.462/2, 16 november 2000, voormeld; 36.415/2, gegeven op 11 februari 2004 over een voorontwerp van decreet van de Duitstalige Gemeenschap « relatief à la garantie de l'égalité de traitement sur le marché du travail » (Doc, Duitstalige Gemeenschapsraad, 2003-2004, nr. 166/1); 36.788/2, gegeven op 25 maart 2004 over een voorontwerp van decreet van de Franse Gemeenschap « relatief à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement » (Gedr. St., Parl. Comm. fr., 2003-2004, nr. 543/1); 36.797/2, gegeven op 25 maart 2004 over een voorontwerp van decreet van het Waals Gewest « relatief à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de formation professionnelle » (Gedr. St., Parl. wallon., 2003-2004, nr. 708/1); 39.682/1, gegeven op 31 januari 2006 over een voorstel van ordonnantie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest « houdende de evenredige participatie op de arbeidsmarkt » (Gedr. St., Brussels Hoofdstedelijk Parlement, 2004-2005, nr. A-138/2); 40.469/VR, 22 juni 2006, voormeld; 40.620/VR en 40.621/VR, 22 juni 2006, voormeld.

(7) Wat ambtenarenzaken betreft, zou de federale overheid aan de gemeenschappen en de gewesten de naleving van sommige regels kunnen opleggen in het kader van de algemene principes vastgesteld door de Koning krachtens artikel 87, § 4, van de eerder genoemde wet van 8 augustus 1980.

(8) Wanneer een regeling aanleunt bij meerdere bevoegdheidstoewijzingen, dient te worden uitgemaakt waar het zwaartepunt van de geregelde rechtsverhouding ligt (zie met betrekking tot onderwijs, enerzijds, en arbeidsrecht en sociale zekerheid, anderzijds, Arbitragehof, nr. 184/2002, 11 december 2002).

(6) En ce sens, les avis suivants : 28.197/1, 16 février 1999, précité; 30.462/2, 16 novembre 2000, précité; 36.415/2, donné le 11 février 2004 sur un avant-projet de décret de la Communauté germanophone « relatief à la garantie de l'égalité de traitement sur le marché du travail » (Doc. Parl. Comm. germ., 2003-2004, n° 166/1); 36.788/2, donné le 25 mars 2004 sur un avant-projet de décret de la Communauté française « relatief à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement » (Doc. parl. Comm. fr., 2003-2004, n° 543/1); 36.797/2, donné le 25 mars 2004 sur un avant-projet de décret de la Région wallonne « relatief à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de formation professionnelle » (Doc. parl., Parl., wall., 2003-2004, n° 708/1); 39.682/1, donné le 31 janvier 2006 sur une proposition d'ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale « portant la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi » (Doc. parl. Région de Bruxelles-Capitale, 2004-2005, n° A-138/2); 40.469/VR, 22 juin 2006, précité; 40.620/VR et 40.621/VR, 22 juin 2006, précités.

(7) En matière de fonction publique, l'autorité fédérale pourrait imposer aux communautés et régions le respect de certaines règles dans le cadre des principes généraux fixés par le Roi en vertu de l'article 87, § 4, de la loi spéciale précitée du 8 août 1980.

(8) Lorsqu'une réglementation a des liens avec plusieurs compétences, il faut rechercher où se trouve l'élément prépondérant de la situation juridique réglée (voir en ce qui concerne l'enseignement d'une part, et le droit du travail et la sécurité sociale, d'autre part, Cour d'arbitrage, n° 184/2002, 11 décembre 2002).

gorieën van toepassing zijn, en die deel uitmaken van het arbeidsrecht, zoals onder meer de regelingen inzake de loonbescherming, het welzijn op het werk of de moederschapsbescherming. Ook dient eraan te worden herinnerd dat op bepaalde personeelsleden van de overheidssector de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten van toepassing is, die tot de federale bevoegdheid behoort. Op deze gebieden behoort de implementatie van het niet-discriminatiebeginsel ook ten aanzien van die categorieën tot de bevoegdheid van de federale overheid ».

2. Uit het voornoemde advies volgt dat het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest uitsluitend bevoegd is om een regeling inzake bestrijding van discriminatie aan te nemen, en derhalve om de voornoemde Europese richtlijnen om te zetten, in de aangelegenheden die behoren tot het gewestelijk tewerkstellingsbeleid<sup>(9)</sup>, alsook wat betreft het vaststellen van het statuut van het personeel van de openbare instellingen die van het gewest afhangen<sup>(10)</sup> en van het personeel van de gewestregering<sup>(11)</sup>.

Toegepast op het voorliggende ontwerp dient bijgevolg vooreerst te worden vastgesteld dat de ontworpen regeling, in de mate dat ermee de omzetting wordt beoogd van voornoemde Europese richtlijnen, een rechtsvacuüm vertoont, aangezien de ontworpen regeling niet van toepassing is op het personeel van de openbare instellingen die afhangen van het gewest en op het personeel van de gewestregering, terwijl het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest nochtans als enige bevoegd is om met betrekking tot dit personeel een regeling op het vlak van anti-discriminatie aan te nemen. Tegelijk moet worden vastgesteld dat de ontworpen regeling in zekere mate de bevoegdheid van het gewest te buiten gaat, aangezien zij, eensdeels, op het vlak van anti-discriminatie, « het tewerkstellingsbeleid » en « de aanwerving en tewerkstelling » in algemene zin beoogt te regelen en, anderdeels, zonder enige beperking van toepassing is op « privé-werkgevers ». De ontworpen regeling gaat op die wijze het strikte kader van de gewestelijke bevoegdheden op het vlak van het tewerkstellingsbeleid te buiten. Ook de in het ontwerp opgenomen regeling betreffende het opstellen van diversiteitsplannen en het toekennen van een diversiteitslabel, in de mate dat zij op algemene wijze van toepassing is op privé-werkgevers, kan evenmin worden ingepast in het gewestelijk tewerkstellingsbeleid.

De ontworpen regeling dient bijgevolg vanuit het oogpunt van de bevoegdheid geheel en fundamenteel te worden herbekeken, rekening houdende met de krijtlijnen welke in voornoemd advies 40.689/AV-40.690/AV-40.691/AV in dat verband werden uitgetekend, en de nodige aanpassingen zullen, met het oog op het inpassen van de ontworpen regeling in voornoemd bevoegdheidskader, op dat vlak aan het ontwerp moeten worden aangebracht.

#### ONDERZOEK VAN DE TEKST

##### Algemene opmerkingen

1.1. Voor de toepassing van de ontworpen regeling wordt als discriminatie beschouwd « elke discriminatie op grond van geslacht, zogenaamd ras of etnische afstamming, huidskleur, seksuele geaardheid, taal, godsdienst, politieke overtuiging of elke andere mening, nationale of sociale herkomst, het feit deel uit te maken van een nationale minderheid, het vermogen, de geboorte, de huwelijks- of gezinssituatie, lidmaatschap van een werknemersorganisatie, leeftijd, gezondheidstoestand, handicap, of iedere andere vorm van discriminatie » (artikel 3, 4<sup>o</sup>, van het ontwerp).

(9) Zie artikel 6, § 1, IX, 1<sup>o</sup> en 2<sup>o</sup>, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen (BWHL).

(10) Zie artikel 4 van de bijzondere wet van 12 januari 1989 met betrekking tot de Brusselse Instellingen (Brussel-wet) juncto artikel 9 BWHL.

(11) Zie artikel 40 Brussel-wet juncto artikel 87 BWHL.

la protection de la rémunération, au bien-être au travail ou à la protection de la maternité. Il s'impose aussi de rappeler que la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui relève de la compétence fédérale, s'applique à certains membres du personnel du secteur public. Dans ces domaines, il appartient à l'autorité fédérale de mettre en œuvre le principe de non-discrimination, également à l'égard de ces catégories ».

2. Il résulte de l'avis précité que la Région de Bruxelles-Capitale est exclusivement compétente pour adopter des règles en matière de lutte contre la discrimination et, par conséquent, pour transposer les directives européennes précitées dans des matières relevant de la politique régionale de l'emploi<sup>(9)</sup> ainsi que pour fixer le statut du personnel des organismes publics dépendant de la région<sup>(10)</sup> et du personnel du gouvernement régional<sup>(11)</sup>.

En conséquence, si l'on applique ce principe au projet à l'examen, il faut constater tout d'abord que dans la mesure où le régime en projet vise à transposer les directives européennes précitées, il présente un vide juridique en ce qu'il ne s'applique pas au personnel des organismes publics dépendant de la région ni au personnel du gouvernement régional, alors que la Région de Bruxelles-Capitale est seule compétente pour adopter à l'égard de ce personnel des règles de non-discrimination. En outre, force est de constater que le régime en projet excède dans une certaine mesure la compétence de la région puisque, d'une part, il tend à régler sur le plan de la non-discrimination « la politique de l'emploi » ainsi que l'« embauche et l'emploi » au sens général et, d'autre part, qu'il s'applique sans aucune restriction aux « employeurs privés ». Le régime en projet excède ainsi le cadre strict des compétences régionales en matière de politique de l'emploi. Par ailleurs, dans la mesure où les règles prévues dans le projet en matière d'élaboration de plans de diversité et d'octroi d'un label diversité s'appliquent d'une manière générale aux employeurs privés, elles ne relèvent pas non plus de la politique de l'emploi régionale.

En conséquence, on reverra fondamentalement l'ensemble du régime en projet sur le plan des compétences, en tenant compte des lignes directrices tracées à ce sujet dans l'avis 40.689/AG-40.690/AG-40.691/AG, précité, et on apportera au projet les adaptations nécessaires à cet égard pour que le régime en projet s'inscrive dans le cadre de compétence précité.

#### EXAMEN DU TEXTE

##### Observations générales

1.1. Pour l'application du régime en projet est considérée comme discrimination « toute discrimination ayant trait au sexe, une prétendue race ou l'origine ethnique, la couleur, l'orientation sexuelle, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres 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, l'âge, l'état de santé, le handicap ou toute autre forme de discrimination » (article 3, 4<sup>o</sup>, du projet).

(9) Voir l'article 6, § 1<sup>er</sup>, IX, 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup>, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles (LSRI).

(10) Voir l'article 4 de la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux Institutions bruxelloises (LS Bruxelles) combiné avec l'article 9 de la LSRI.

(11) Voir l'article 40 de la LS Bruxelles combiné avec l'article 87 de la LSRI.

Als directe discriminatie wordt beschouwd het geval waarin « iemand op grond van motieven vermeld in [artikel 3,] 4°, in een vergelijkbare situatie minder gunstig dan een ander wordt, is of zou worden behandeld » (artikel 3, 5°, van het ontwerp).

Als indirecte discriminatie wordt beschouwd « een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze die personen op basis van de in [artikel 3,] 4° vermelde gronden 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 het doel passend en noodzakelijk zijn » (artikel 3, 6°, van het ontwerp).

Uit deze definities moet worden afgeleid dat de ontworpen regeling niet louter de omzetting van voornoemde Europese richtlijnen beoogt, maar tevens een ruimere bescherming tegen discriminatie wil bieden. Het « open discriminatieverbod » dat in de ontworpen regeling zodoende wordt gehanteerd, biedt immers een bescherming die ruimer is dan de bescherming tegen de niet-toelaatbare verschillende behandelingen op grond van de in die richtlijnen bepaalde discriminatiegronden.

Ook al moet worden aangenomen dat het hanteren van een open discriminatieverbod vanuit juridisch oogpunt mogelijk is, er dient in dat verband wel op te worden gewezen dat op die wijze de ontworpen regeling als grondslag zal kunnen dienen voor het instellen van rechtsvorderingen op eender welke grond die met een ongelijke behandeling in verband kan worden gebracht. Het is niet duidelijk of de stellers van het ontwerp ook dit gevolg voor ogen hebben gehad bij het uitwerken van de ontworpen regeling.

1.2. Er mee rekening houdende dat aan het voorliggende ontwerp van ordonnantie geen algemene doelstelling met betrekking tot de bestrijding van discriminatie voorligt, doch wel een bijzondere doelstelling, welke verband houdt met het bestrijden van discriminatie op het vlak van het werkgelegenheidsbeleid waarvoor het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest bevoegd is, zou in de ontworpen regeling in elk geval ook kunnen worden geopteerd voor een gesloten discriminatieverbod.

Uit arrest nr. 157/2004 van 6 oktober 2004 van het Arbitragehof kan immers worden afgeleid dat het hanteren van een limitatieve lijst van discriminatiegronden geoorloofd kan worden geacht in het geval dat aan de regeling ter bestrijding van discriminatie een bijzondere doelstelling voorligt, op voorwaarde echter dat deze beperkte lijst op pertinente wijze kan worden verantwoord in het licht van die bijzondere doelstelling (zie overweging B.6).

Hieruit volgt dan wel dat, indien zou worden geopteerd voor een gesloten discriminatieverbod, in de toelichting bij het ontwerp op pertinente wijze zou moeten worden verantwoord, in het licht van de grondwettelijke beginselen van de gelijkheid en de niet-discriminatie, waarom ten opzichte van de geïmplementeerde richtlijnen ook nog andere discriminatiegronden in aanmerking worden genomen.

2. Uit de artikelen 12 en 13 van het ontwerp volgt dat de strafbepalingen vermeld in de artikelen 6 tot 17 van de wet van 25 februari 2003 (12), alsook de burgerrechtelijke bepalingen vermeld in de artikelen 18 tot 22 van dezelfde wet, van toepassing zijn in het kader van de ontworpen regeling.

Vooreerst moet worden opgemerkt dat het in beginsel geen aanbeveling verdient om door middel van louter verwijzing bepalingen van een

Est considéré comme discrimination directe le cas où « une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable sur base des motifs visés [à l'article 3,] 4° » (article 3, 5°, du projet).

Est considéré comme discrimination indirecte « une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre [qui] désavantagerait particulièrement des personnes sur base des motifs visés [à l'article 3,] 4°, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires » (article 3, 6°, du projet).

Il se déduit de ces définitions que le régime en projet ne vise pas simplement à transposer les directives européennes précitées, mais entend également étendre la protection contre la discrimination. En effet, l'« interdiction ouverte de discrimination » qui se dégage ainsi du régime en projet offre une protection plus étendue que la protection contre les différentes actions inadmissibles qui est fondée sur les motifs de discrimination prévus dans ces directives.

Même s'il faut admettre que recourir à une interdiction ouverte de discrimination est juridiquement possible, il faut cependant souligner à cet égard que le texte en projet pourra alors servir de fondement à des actions en justice invoquant n'importe quel motif susceptible d'avoir un lien avec un traitement discriminatoire. Il n'est pas certain que les auteurs du projet aient également été conscients de cette conséquence lors de l'élaboration de la réglementation en projet.

1.2. Dès lors que le projet d'ordonnance soumis pour avis n'a pas pour objectif général de combattre la discrimination, mais bien un objectif particulier, relatif à la lutte contre la discrimination sur le plan de la politique de l'emploi, qui relève de la compétence de la Région de Bruxelles-Capitale, on pourrait certainement choisir de faire figurer une interdiction fermée de discrimination dans le texte en projet.

On peut en effet déduire de l'arrêt 157/2004 du 6 octobre 2004 de la Cour d'arbitrage qu'il peut être considéré comme licite de retenir une liste limitative de motifs de discrimination lorsque les dispositions visant à combattre la lutte contre la discrimination poursuivent un objectif spécifique qui serait toutefois susceptible de justifier cette liste limitative d'une manière pertinente (voir considérant B.6).

Si on optait pour une interdiction fermée de discrimination, l'exposé des motifs du projet devrait par conséquent justifier d'une manière pertinente au regard des principes constitutionnels d'égalité et de non-discrimination pourquoi on a également pris en considération des motifs de discrimination autres que ceux prévus par les directives transposées.

2. Les articles 12 et 13 du projet indiquent que les dispositions pénales figurant aux articles 6 à 17 de la loi du 25 février 2003 (12) ainsi que les dispositions civiles des articles 18 à 22 de la même loi sont d'application dans le cadre de la réglementation en projet.

Il faut tout d'abord observer qu'il n'est en principe pas conseillé d'assurer le respect des dispositions d'une législation régionale par une simple

(12) Wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding.

(12) Loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.

federale wet van toepassing te verklaren op het vlak van de beteugeling van bepalingen van een gewestelijke regeling<sup>(13)</sup> <sup>(14)</sup>. De ordonnantie dient bij voorkeur in een eigen regeling ter zake te voorzien.

In de tweede plaats is de juridische draagwijdte van de verwijzing naar de wet van 25 februari 2003 niet duidelijk. Zo stelt artikel 6 van de wet van 25 februari 2003 strafbaar, het aanzetten tot discriminatie, haat of geweld jegens een persoon, een groep, een gemeenschap of leden ervan, op grond van een in die wet vermelde discriminatiegrond, op voorwaarde dat dit gebeurt in een van de omstandigheden bedoeld in artikel 444 van het Strafwetboek. Het is daarbij geenszins duidelijk welke van de in de ontworpen regeling bedoelde verboden gedragingen precies strafbaar worden gesteld middels de strafbepaling van artikel 6. Het is onder meer niet duidelijk of door die verwijzing, wat de beteugeling in de ontworpen regeling betreft, ook de in die strafbepaling opgenomen beperkte lijst van discriminatiegronden wordt overgenomen. In tegenstelling tot voornoemd artikel 6, gaat de ontworpen regeling immers uit van een open discriminatieverbod. Dit aspect van de strafbaarstelling moet in elk geval in de ontworpen regeling worden verduidelijkt, te meer daar een strafbepaling op grond van een open discriminatieverbod niet verenigbaar kan worden geacht met het legaliteitsbeginsel in strafzaken.

Het Arbitragehof stelde in dat verband immers dat de vereisten van het wettigheidsbeginsel in strafzaken, verankerd in artikel 12 van de Grondwet, niet vervuld zijn indien de discriminatie, zonder nadere precisering, een constitutief bestanddeel van een misdrijf zou worden<sup>(15)</sup>.

Indien echter uit de verwijzing in artikel 12 van het ontwerp moet worden afgeleid dat in het kader van de ontworpen regeling alleen het aanzetten tot discriminatie op grond van één van de discriminatiegronden vermeld in artikel 6 van de wet van 25 februari 2003 strafbaar wordt gesteld, rijst de vraag hoe deze beperkte lijst van discriminatiegronden in dit geval wordt verantwoord. In het advies 39.682/1 van de Raad van State werd dienaangaande het volgende gesteld<sup>(16)</sup> :

(13) Ter illustratie : artikel 16 van de wet van 25 februari 2003 maakt boek I van het Strafwetboek, hoofdstuk VII en artikel 85 niet uitgezonderd, van toepassing. Een ordonnantie dient daarentegen, om die bepalingen van het Strafwetboek volledig van toepassing te maken, niets uitdrukkelijk te bepalen. Op grond van artikel 11, eerste lid, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 is immers boek I van het Strafwetboek van toepassing op de strafbaarstelling en de straffen die door de gemeenschappen en de gewesten bij decreet of ordonnantie worden bepaald, en dit met inbegrip van hoofdstuk VII en artikel 85. Indien de decreetgever of ordonnantiegever voor bijzondere inbreuken van de bepalingen van boek I van het Strafwetboek wenst af te wijken, dient hij dat uitdrukkelijk te bepalen. Zie bijvoorbeeld advies 40. 119/VR/3 van 3 mei 2006 over een voorstel van decreet « houdende wijziging van het decreet van 22 december 1995 houdende bepalingen tot begeleiding van de begroting 1996, van het decreet van 4 februari 1997 houdende de kwaliteits- en veiligheidsnormen voor kamers- en studentenkamers en van het decreet van 15 juli 1997 houdende de Vlaamse Wooncode, wat betreft de versterking van het instrumentarium woonkwaliteitsbewaking » (Parl. St., VI. Parl., 2005-06, nr. 672/2).

(14) De verwijzing naar de strafbepalingen uit de wet van 25 februari 2003 is bovendien logistiek niet correct, aangezien de artikelen 7 tot 14 van die wet geen autonome bepalingen zijn maar integendeel wijzigingen aanbrengen in het Strafwetboek.

(15) Arbitragehof, nr. 157/2004, 6 oktober 2004, B.21.

(16) Advies 39.682/1 van 31 januari 2006 over een voorstel van ordonnantie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest « houdende de evenredige participatie op de arbeidsmarkt » (Parl. St., B.H.P., 2005-2006, nr. A-138/2).

référence à une loi fédérale<sup>(13)</sup> <sup>(14)</sup>. Il vaudrait mieux que l'ordonnance prévoie un régime propre en la matière.

Ensuite, on n'aperçoit pas la portée juridique de la référence à la loi du 25 février 2003. Ainsi, l'article 6 de la loi du 25 février 2003 incrimine l'incitation à la discrimination, à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou des membres de celle-ci en raison d'un des motifs de discrimination mentionnés dans la loi, pour autant qu'elle ait lieu dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal. À cet égard, il est malaisé de déterminer quels comportements prohibés visés par le texte en projet sont visés par la disposition pénale de l'article 6. On n'aperçoit notamment pas si cette référence a également pour effet que la liste exhaustive des motifs de discrimination figurant dans cette disposition pénale vaut également pour le régime de sanction prévu par le texte en projet. Contrairement à l'article 6 précité, la réglementation en projet est en effet basée sur une interdiction ouverte de discrimination. Le texte en projet doit en tout cas préciser cet aspect de l'incrimination, d'autant plus qu'une disposition pénale fondée sur une interdiction ouverte peut être regardée comme inconciliable avec le principe de la légalité des peines.

À cet égard, la Cour d'arbitrage a jugé qu'il ne serait pas satisfait aux exigences du principe de légalité en matière pénale consacré par l'article 12 de la Constitution si la discrimination devenait, sans autre précision, un élément constitutif d'une infraction<sup>(15)</sup>.

Si l'article 12 du projet doit cependant être compris en ce sens que, dans le cadre de la réglementation en projet, seule l'incitation à la discrimination fondée sur un des motifs de discrimination mentionnés à l'article 6 de la loi du 25 mars 2003 est incriminée, se pose alors la question de la justification du caractère limitatif de cette liste. À cet égard, l'avis 39.682/1 du Conseil d'État, expose ce qui suit<sup>(16)</sup> :

(13) À titre d'illustration: l'article 16 de la loi du 25 février 2003 rend applicable le livre 1<sup>er</sup> du Code pénal, sans exception du chapitre VII et de l'article 85. Par contre, il n'est pas nécessaire qu'une ordonnance comporte une disposition expresse pour rendre la totalité du Code pénal applicable. L'article 11, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi spéciale du 8 août 1980 rend en effet le livre 1<sup>er</sup>, sans exception du chapitre VII et de l'article 85, du Code pénal applicable aux incriminations et aux peines prévues par les décrets ou ordonnances des communautés et des régions. Si le législateur décréte ou celui de la Région de Bruxelles Capitale entend déroger aux dispositions du livre 1<sup>er</sup> du Code pénal pour certaines infractions, il doit l'énoncer expressément. Voir par exemple l'avis 40.119/VR/3 du 3 mai 2006 sur une proposition de décret « modifiant le décret du 22 décembre 1995 contenant diverses mesures d'accompagnement du budget 1996, le décret du 4 février 1997 portant les normes de qualité et de sécurité pour chambres et chambres d'étudiants et le décret du 15 juillet 1997 contenant le Code flamand du Logement, pour ce qui concerne le renforcement de l'instrumentaire en matière de contrôle de la qualité du logement » (Doc. parl. Parl., fl., 2005-06, n° 672/2).

(14) Dès lors que les articles 7 à 14 de la loi du 25 février 2003 ne sont pas des dispositions autonomes mais apportent des modifications au Code pénal, la référence aux dispositions pénales de cette loi n'est en outre pas conforme aux règles de la légistique.

(15) Cour d'arbitrage, n° 157/2004, 6 octobre 2004, B. 21.

(16) Avis 39.682/1 du 31 janvier 2006 sur une proposition d'ordonnance « portant la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi » (Doc. Parl. R.B.C., 2005-2006, n'A-138/2).

« Wanneer de wetgever er voor kiest <sup>(17)</sup> om bepaalde vormen van discriminatie strafrechtelijk te beteugelen, behoort het tot zijn beoorde­lingsbevoegdheid om vast te stellen aan welke gedraging een strafrechtelijke sanctie moet worden toegemeten. Die keuze moet echter redelijk kunnen worden verantwoord <sup>(18)</sup>.

Met betrekking tot de ontworpen strafbepaling rijst de vraag in welke mate de lijst van gehanteerde discriminatiegronden redelijk verantwoord is. Het verdient aanbeveling in de toelichting een verantwoording in die zin op te nemen, mede gelet op het gegeven dat de richtlijnen welke met het voorstel van ordonnantie worden omgezet, een meer beperkte lijst van discriminatiegronden hanteren ».

Die verantwoording lijkt met betrekking tot de ontworpen regeling des te meer nodig, aangezien in artikel 6 van de wet van 25 februari 2003 ook nog andere discriminatiegronden worden vernield. Zo worden in dat artikel ook « een fysieke eigenschap » en « de toekomstige gezondheidstoestand » als discriminatiegrond vermeld, hetgeen als zodanig niet het geval is in de ontworpen regeling.

3. Het ontwerp bevat geen bepalingen ter omzetting van artikel 7 van richtlijn 76/207/EEG, van artikel 9 van richtlijn 2000/43/EG en van artikel 11 van richtlijn 2000/78/EG. Uit deze richtlijn­bepalingen volgt dat de lidstaten de nodige maatregelen moeten nemen om de bescherming van werknemers en hun vertegenwoordigers te waarborgen tegen ontslag of enige andere nadelige behandeling waarmee de werkgever reageert op een klacht binnen de onderneming of op een procedure om het beginsel van gelijke behandeling te doen naleven. Het ontwerp zal, binnen het hiervoor uitgetekende bevoegdheidskader, op dat punt moeten worden aangevuld.

4. De ontworpen regeling omvat de verplichting, in hoofde van de tewerkstellingsoperatoren en de werkgevers, om te voorzien in « redelijke aanpassingen », met het oog op het waarborgen van de naleving van het beginsel van de gelijke behandeling.

Het is niet duidelijk welke de precieze draagwijdte is van deze verplichting. In dat verband dient in elk geval te worden verduidelijkt of het niet voorzien in redelijke aanpassingen beschouwd kan worden als een vorm van discriminatie <sup>(19)</sup>.

Ook dient te worden vastgesteld dat richtlijn 2000/78/EG enkel een verplichting oplegt tot het voorzien in redelijke aanpassingen met betrekking tot personen met een handicap (artikel 5). Het verdient aanbeveling om in de memorie van toelichting te verantwoorden waarom deze verplichting met de ontworpen regeling wordt uitgebreid tot nagenoeg alle gevallen waarin redelijke aanpassingen mogelijk zijn en, derhalve, waarom dergelijke vergaande maatregel in het licht van de ontworpen regeling noodzakelijk wordt geacht.

5. Wat de redactie van het ontwerp betreft, inzonderheid de Nederlandse tekst ervan, dient er voor gewaakt te worden dat de in het ontwerp gehanteerde terminologie zo nauw mogelijk aansluit met de in de richtlijnen gehanteerde terminologie, om elke verwarring omtrent het correct omzetten van de richtlijnen uit te sluiten <sup>(20)</sup>.

6. Op legistisch vlak moet worden vastgesteld dat de bij het ontwerp gevoegde memorie van toelichting ontoereikend is in het licht van het doel

(17) Uit de betrokken internationaalrechtelijke en grondwettelijke bepalingen kan geen verplichting worden afgeleid om discriminatie strafbaar te stellen (Arbitragehof, arrest nr. 157/2004, 6 oktober 2004, B. 17 en B.25).

(18) Arbitragehof, nr. 157/2004, 6 oktober 2004, B. 19.

(19) Vergelijk met artikel 2, § 3, van de wet van 25 februari 2003.

(20) Zie bijvoorbeeld artikel 5, § 3, van het ontwerp, waarin sprake is van « een essentiële en doorslaggevende beroepsvereiste », terwijl in de richtlijnen telkens sprake is van « wezenlijke en bepalende beroepsvereisten ».

« Lorsque le législateur choisit <sup>(17)</sup> d'ériger certaines formes de discrimination en infractions pénales, il lui appartient d'apprécier quel comportement doit être assorti d'une sanction pénale. Ce choix doit cependant être raisonnablement justifiable <sup>(18)</sup>.

La disposition pénale en projet soulève la question de savoir dans quelle mesure la liste des motifs de discrimination utilisés est raisonnablement justifiée. Une justification en ce sens devrait figurer dans les développements, compte tenu notamment du fait que les directives transposées par le projet d'ordonnance retiennent une liste plus réduite de motifs de discrimination ».

En ce qui concerne le texte en projet, cette justification semble d'autant plus nécessaire que l'article 6 de la loi du 25 février 2003 mentionne encore d'autres motifs de discrimination. Cet article mentionne ainsi également comme motif de discrimination « une caractéristique physique » et « l'état de santé futur », ce que ne fait pas comme tel le texte en projet.

3. Aucune disposition du projet ne transpose l'article 7 de la directive 76/207/CEE, l'article 9 de la directive 2000/43/CE et l'article 11 de la directive 2000/78/CE. Ces dispositions des directives imposent en substance aux États membres de prendre les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs et leurs représentants contre le licenciement ou tout autre traitement défavorable par l'employeur en réaction à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou à une procédure visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement. Le projet devra être complété sur ce point en tenant compte de la limite de la compétence tracée ci-dessus.

4. La réglementation en projet impose aux opérateurs d'emploi et aux employeurs de prévoir des « adaptations raisonnables » afin de garantir que le principe d'égalité de traitement soit respecté.

On n'aperçoit pas la portée précise de cette obligation. À cet égard, il y a en tout cas lieu de préciser si le fait de négliger de prévoir des adaptations nécessaires peut être considéré comme une forme de discrimination <sup>(19)</sup>.

Force est également de constater que la directive 2000/78/CE n'impose de prévoir des adaptations raisonnables qu'à l'égard des personnes handicapées (article 5). L'exposé des motifs devrait justifier pourquoi la réglementation en projet étend cette obligation à quasi tous les cas dans lesquels des adaptations raisonnables sont possibles et, dès lors, en quoi la réglementation en projet requiert une telle mesure extensive.

5. Il convient de veiller à ce que la terminologie utilisée dans le texte en projet, particulièrement dans son texte néerlandais, soit alignée aussi étroitement que possible sur celle utilisée dans les directives afin d'écart­er toute confusion concernant leur transposition correcte <sup>(20)</sup>.

6. Sur le plan de la légistique, force est de constater que l'exposé des motifs joint au projet est insuffisant au regard de son objectif, dès lors que

(17) Aucune disposition de droit international ou de droit constitutionnel n'impose d'assortir de sanctions pénales les comportements discriminatoires (Cour d'arbitrage, arrêt n° 1 57/2004, 6 octobre 2004, B.17 et B.25).

(18) Cour d'arbitrage, n° 157/2004, 6 octobre 2004, B.19.

(19) Comparer avec l'article 2, § 3, de la loi du 25 février 2003.

(20) Voir par exemple le texte néerlandais de l'article 5, § 3, du projet où il est question de « een essentiële en doorslaggevende beroepsvereiste » alors que les directives font chaque fois état de « wezenlijke en bepalende beroepsvereisten ».



ervan, aangezien bij de meeste artikelen van het ontwerp hetzij geen, hetzij een veeleer lapidaire toelichting wordt verstrekt. Hen meer uitgebreide toelichting zou een beter begrip van de ontworpen regeling ten goede kunnen komen.

De kamer was samengesteld uit

de Heren	M. VAN DAMME,	kamervoorzitter,
	J. BAERT,	
	W. VAN VAERENBERGH,	staatsraden,
	A. SPRUYT,	assessoren van de
	M. RIGAUX,	afdeling wetgeving,
Mevrouw	A. BECKERS,	griffier.

Het verslag werd uitgebracht door de H. W. PAS, auditeur.

*De Griffier,*

A. BECKERS

*De Voorzitter,*

M. VAN DAMME

la plupart des articles du projet sont, soit dépourvus de commentaire, soit commentés d'une manière plutôt lapidaire. Un commentaire plus détaillé serait de nature à favoriser une meilleure compréhension de la réglementation en projet.

La chambre était composée de

Messieurs	M. VAN DAMME,	président de chambre,
	J. BAERT,	
	W. VAN VAERENBERGH,	conseillers d'État,
	A. SPRUYT,	assesseurs de la section
	M. RIGAUX,	de législation,
Madame	A. BECKERS,	greffier.

Le rapport a été présenté par M. W. PAS, auditeur.

*Le Greffier,*

A. BECKERS

*Le Président,*

M. VAN DAMME

**ONTWERP VAN ORDONNANTIE****betreffende de strijd tegen discriminatie  
en de gelijke behandeling op het vlak  
van de tewerkstelling**

De Brusselse Hoofdstedelijke Regering,

Op voorstel van de Minister bevoegd voor Tewerkstelling;

Na beraadslaging,

BESLUIT :

De Minister bevoegd voor Tewerkstelling wordt ermee belast aan het Brussels Hoofdstedelijk Parlement het ontwerp van ordonnantie voor te leggen waarvan de tekst hierna volgt :

**HOOFDSTUK I  
Algemene bepalingen***Artikel 1*

Onderhavige ordonnantie regelt een aangelegenheid zoals bedoeld in artikel 39 van de Grondwet.

*Artikel 2*

Onderhavige ordonnantie zet, wat de tewerkstelling betreft, om :

- 1° de richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming;
- 2° de richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep;
- 3° de richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, zoals gewijzigd door de richtlijn 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002.

**PROJET D'ORDONNANCE****relative à la lutte contre la discrimination  
et à l'égalité de traitement  
en matière d'emploi**

Le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale,

Sur la proposition du Ministre ayant l'Emploi dans ses attributions;

Après délibération,

ARRÊTE :

Le Ministre ayant l'Emploi dans ses attributions est chargé de présenter au Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale le projet d'ordonnance dont la teneur suit :

**CHAPITRE I<sup>er</sup>  
Dispositions générales***Article 1<sup>er</sup>*

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

*Article 2*

La présente ordonnance transpose en ce qui concerne l'emploi :

- 1° la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;
- 2° la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;
- 3° la directive 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, modifiée par la directive 2002/73/CE du Parlement et du Conseil européens du 23 septembre 2002.

*Artikel 3*

Onderhavige ordonnantie heeft tevens tot doel een algemeen kader te scheppen voor de bevordering van de gelijke kansen in het kader van het gewestelijk tewerkstellingsbeleid.

*Artikel 4*

Voor de toepassing van onderhavige ordonnantie, wordt verstaan onder :

- 1° « gelijkheid van behandeling » : de afwezigheid van elke vorm van rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie of intimidatie;
- 2° « rechtstreekse discriminatie » : elk onderscheid op grond van leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof, levensbeschouwing, politieke overtuiging, taal, de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, geslacht, zwangerschap, bevalling, moederschap, geslachtsverandering, nationaliteit, een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming of sociale afkomst, waardoor een persoon ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld;
- 3° « onrechtstreekse discriminatie » : elke bepaling, maatstaf of handelwijze die ogenschijnlijk neutraal is, maar personen omwille van een bepaalde leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof, levensbeschouwing, politieke overtuiging, taal, nationaliteit, een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming of sociale afkomst, geslacht, of omwille van de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, geslachtsverandering, of zwangerschap, bevalling of moederschap, in vergelijking met andere personen bijzonder kan benadelen;
- 4° « intimidatie » : ongewenst gedrag dat met een van de in 2° bedoelde gronden 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;
- 5° « seksuele intimidatie » : ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie met als doel of gevolg dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd;

*Article 3*

La présente ordonnance a également pour objectif de créer un cadre général pour promouvoir l'égalité des chances dans le cadre de la politique régionale de l'emploi.

*Article 4*

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

- 1° « égalité de traitement » : l'absence de toute forme de discrimination directe ou indirecte ou d'harcèlement;
- 2° « discrimination directe » : toute distinction fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, les convictions religieuses, philosophiques ou politiques, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, le sexe, la grossesse, l'accouchement, la maternité, le changement de sexe, la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale, ethnique ou sociale par laquelle une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;
- 3° « discrimination indirecte » : toute disposition, tout critère ou toute pratique, apparemment neutre, susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes en raison de l'âge, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de la naissance, de la fortune, des convictions religieuses, philosophiques ou politiques, de la langue, de la nationalité, d'une prétendue race, d'une couleur de peau, d'une ascendance ou d'une origine nationale, ethnique ou sociale, du sexe ou d'un certain état de santé actuel ou futur, d'un handicap, d'une caractéristique physique ou génétique, d'un changement de sexe, d'une grossesse, d'un accouchement ou d'une maternité, par rapport à d'autres personnes;
- 4° « harcèlement » : comportement indésirable qui est lié à l'un des motifs visés au 2°, et qui a pour objet ou effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;
- 5° « harcèlement sexuel » : comportement indésirable à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, qui a pour objet ou effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, en particulier lorsqu'un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant est créé;

- 6° « opdracht tot discrimineren » : elke handelwijze die er in bestaat wie ook opdracht te geven een persoon, een groep, een gemeenschap of een van hun leden te discrimineren op grond van de onder 2° genoemde gronden;
- 7° « positieve actie » : het handhaven of aannemen van specifieke maatregelen om de nadelen die verband houden met de in 2° genoemde gronden te voorkomen of te compenseren, met het oog op het waarborgen van een volledige gelijkheid in de praktijk;
- 8° « redelijke aanpassingen » : passende maatregelen die in een concrete situatie en naargelang de behoefte worden getroffen om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang te hebben tot tewerkstelling, er deel aan te nemen aan en erin vooruit te komen, tenzij deze maatregelen een onevenredige belasting vormen voor de intermediaire organisatie of de operator van socio-professionele inschakeling. Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen in het kader van het gevoerde overheidsbeleid inzake personen met een handicap, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd;
- 9° « tewerkstelling » : de arbeidsbemiddeling en de programma's voor wedertewerkstelling van niet-werkende werkzoekenden zoals bedoeld in artikel 6, § 1, IX, 1° en 2° van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen;
- 10° « intermediaire organisaties » : alle publieke of private organisaties of personen die activiteiten aanbieden op het vlak van arbeidsbemiddeling;
- 11° « operatoren van socio-professionele inschakeling » : alle rechtspersonen die ingevolge hun maatschappelijk doel niet-werkende werkzoekenden socio-professioneel inschakelen krachtens artikel 6, § 1, IX, 2° van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen;
- 12° « de Regering » : de Brusselse Hoofdstedelijke Regering.
- 6° « injonction de discriminer » : tout comportement qui consiste à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination, sur la base d'un des motifs visés au 2°, à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de l'un de ses membres;
- 7° « action positive » : le maintien ou l'adoption de mesures spécifiques destinées à prévenir ou compenser les désavantages liés aux motifs visés au 2°, en vue de garantir la pleine égalité dans la pratique;
- 8° « aménagements raisonnables » : les mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, sauf si ces mesures imposent à l'égard de l'organisation intermédiaire ou de l'opérateur d'intégration socio-professionnelle une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique menée concernant les personnes handicapées;
- 9° « emploi » : le placement des travailleurs et les programmes de remise au travail des demandeurs d'emploi inoccupés au sens de l'article 6, § 1<sup>er</sup>, IX, 1° et 2° de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles;
- 10° « organisations intermédiaires » : toutes les organisations publiques ou privées ou toutes les personnes proposant des activités en matière de placement des travailleurs;
- 11° « opérateurs d'insertion socio-professionnelle » : toutes les personnes morales qui procèdent à l'insertion socio-professionnelle de demandeurs d'emploi inoccupés en vertu de l'article 6, § 1<sup>er</sup>, IX, 2° de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles;
- 12° « le Gouvernement » : le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale.

#### Artikel 5

§ 1. – Onderhavige ordonnantie is van toepassing op de intermediaire organisaties wat hun activiteiten van arbeidsbemiddeling betreft en op de operatoren van socio-professionele inschakeling wat hun activiteiten van socio-professionele inschakeling betreft.

§ 2. – In afwijking van § 1 is onderhavige ordonnantie wat de subsidie en het label zoals bedoeld in artikel 26

#### Article 5

§ 1<sup>er</sup>. – La présente ordonnance s'applique aux organisations intermédiaires en ce qui concerne leurs activités de placement des travailleurs et aux opérateurs d'insertion socio-professionnelle en ce qui concerne leurs activités d'insertion socio-professionnelle.

§ 2. – En dérogation au § 1<sup>er</sup>, la présente ordonnance s'applique, en ce qui concerne le subsidie et le label visés à

betreft, van toepassing op ondernemingen, organisaties en instellingen uit de profit- en social profitsector.

## HOOFDSTUK II Gelijkheid van behandeling

### Artikel 6

De gelijkheid van behandeling wordt gewaarborgd op het vlak van de tewerkstelling.

### Artikel 7

§ 1. – Is verboden, elke rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie.

§ 2. – Intimidatie en seksuele intimidatie worden beschouwd als verboden discriminatie zoals bedoeld in § 1.

§ 3. – Een opdracht tot discrimineren wordt beschouwd als verboden discriminatie zoals bedoeld in § 1.

### Artikel 8

Vormt geen onrechtstreekse discriminatie, de bepaling, maatstaf of handelwijze zoals bedoeld in artikel 4, 3°, die objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en voor zover de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

### Artikel 9

Vormt geen onrechtstreekse discriminatie, het onderscheid op grond van een handicap, wanneer wordt aangetoond dat geen redelijke aanpassingen zoals voorzien in artikel 13 getroffen kunnen worden.

### Artikel 10

§ 1. – Onderscheid op grond van de in artikel 4, 2° genoemde gronden geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie, wanneer het onderscheid een door de Regering toegelaten maatregel van positieve actie inhoudt.

§ 2. – Een maatregel van positieve actie kan slechts worden uitgevoerd mits naleving van de volgende voorwaarden :

1° er moet een kennelijke ongelijkheid zijn;

2° het verdwijnen van deze ongelijkheid moet worden aangewezen als een te bevorderen doelstelling;

l'article 26, aux entreprises, organisations et aux institutions du secteur marchand et non-marchand.

## CHAPITRE II Egalité de traitement

### Article 6

L'égalité de traitement est garantie en matière d'emploi.

### Article 7

§ 1<sup>er</sup>. – Est interdite toute discrimination directe ou indirecte.

§ 2. – Le harcèlement et le harcèlement sexuel sont considérés comme des discriminations interdites visées au § 1<sup>er</sup>.

§ 3. – Une injonction de discriminer est considérée comme une discrimination interdite visée au § 1<sup>er</sup>.

### Article 8

Ne constitue pas une discrimination indirecte, la disposition, la pratique ou le critère visé à l'article 4, 3°, qui se justifie objectivement et raisonnablement par un objectif légitime, et dans la mesure où les moyens pour atteindre cet objectif sont appropriés et nécessaires.

### Article 9

Ne constitue pas une discrimination indirecte, la distinction sur base d'un handicap, quand il est démontré que l'on ne peut opérer d'aménagements raisonnables comme le prévoit l'article 13.

### Article 10

§ 1<sup>er</sup>. – Une distinction sur la base des motifs mentionnés à l'article 4, 2° ne s'analyse jamais en une quelconque forme de discrimination directe ou indirecte lorsque la distinction constitue une mesure d'action positive autorisée par le Gouvernement.

§ 2. – Une mesure d'action positive ne peut être mise en œuvre que moyennant le respect des conditions suivantes :

1° il doit exister une inégalité manifeste;

2° la disparition de cette inégalité doit être désignée comme un objectif à promouvoir;

3° de maatregel van positieve actie moet van tijdelijke aard zijn en van die aard dat hij verdwijnt zodra de beoogde doelstelling is bereikt;

4° de maatregel van positieve actie mag andermans rechten niet nodeloos beperken.

#### *Artikel 11*

§ 1. – Onderscheid op grond van de in artikel 4, 2° genoemde gronden geeft aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie, wanneer dit onderscheid wordt opgelegd door of krachtens een wet.

§ 2. – De voorgaande paragraaf doet geen uitspraak over de overeenstemming van een onderscheid dat wordt opgelegd door of krachtens een wet, met de Grondwet, het recht van de Europese Unie en het in België geldend internationaal recht.

#### *Artikel 12*

Verschillen in behandeling op grond van leeftijd vormen geen rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie indien deze objectief en redelijk worden gerechtvaardigd door een legitiem doel, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

#### *Artikel 13*

De intermediaire organisaties en de operatoren van socio-professionele inschakeling voorzien in redelijke aanpassingen ten behoeve van de personen met een handicap.

### **HOOFDSTUK III**

#### **Bevordering van de gelijke behandeling**

#### *Artikel 14*

§ 1. – De Regering wijst een of meer organen aan waarvan de opdracht erin bestaat, de gelijkheid van behandeling te bevorderen.

Deze organen zijn bevoegd :

- 1° voor het verlenen van bijstand aan de personen die menen het slachtoffer te zijn van discriminatie;
- 2° om klachten in ontvangst te nemen en mits instemming van de betrokken partijen hen een dienst van bemiddeling te verlenen;
- 3° voor het opstellen van verslagen, het verrichten van studies en het formuleren van aanbevelingen met betrekking tot de gelijkheid van behandeling.

3° la mesure d'action positive doit être de nature temporaire, étant vouée à disparaître dès que l'objectif visé est atteint;

4° la mesure d'action positive ne doit pas restreindre inutilement les droits d'autrui.

#### *Article 11*

§ 1<sup>er</sup>. – Une distinction sur la base des motifs mentionnés à l'article 4, 2° ne s'analyse jamais en une quelconque forme de discrimination directe ou indirecte lorsque cette distinction est imposée par ou en vertu d'une loi.

§ 2. – Le paragraphe précédent ne préjuge cependant en rien de la conformité d'une distinction imposée par ou en vertu d'une loi avec la Constitution, le droit de l'Union européenne ou le droit international en vigueur en Belgique.

#### *Article 12*

Les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination directe ou indirecte lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif légitime et que les moyens pour atteindre cet objectif sont appropriés et nécessaires.

#### *Article 13*

Les organisations intermédiaires et les opérateurs d'insertion socio-professionnelle prévoient des aménagements raisonnables aux besoins des personnes avec un handicap.

### **CHAPITRE III**

#### **Promotion de l'égalité de traitement**

#### *Article 14*

§ 1<sup>er</sup>. – Le Gouvernement désigne un ou plusieurs organismes dont la mission est de promouvoir l'égalité de traitement.

Ces organismes ont pour compétence :

- 1° l'aide aux personnes qui s'estiment victimes de discriminations;
- 2° la réception des plaintes et, moyennant le consentement des parties concernées, un service de conciliation;
- 3° l'établissement de rapports, d'études et de recommandations portant sur l'égalité de traitement.

§ 2. – De modaliteiten betreffende de uitoefening van de bevoegdheden bedoeld in § 1 kunnen het voorwerp uitmaken van een samenwerkingsakkoord met toepassing van artikel 92bis van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen.

#### HOOFDSTUK IV Toezicht

##### Artikel 15

Onverminderd de bevoegdheden van de officieren van de gerechtelijke politie, zien de ambtenaren en beambten aangesteld door de Regering toe op de naleving van onderhavige ordonnantie en haar uitvoeringsbesluiten.

##### Artikel 16

De artikelen 17 tot en met 19 van de ordonnantie van 26 juni 2003 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zijn van overeenkomstige toepassing op onderhavige ordonnantie.

#### HOOFDSTUK V Strafrechtelijke bepalingen

##### Artikel 17

De bepalingen van artikel 18 zijn van toepassing in geval van inbreuken gepleegd door de intermediaire organisaties en de operatoren van socio-professionele inschakeling zoals bedoeld in artikel 5, § 1.

##### Artikel 18

§ 1. – Onverminderd de artikelen 269 tot en met 274 van het Strafwetboek wordt gestraft met een gevangenisstraf van acht dagen tot een jaar en met een geldboete van 50 tot 1.000 euro of met een van die straffen alleen :

- 1° iedere persoon die, zelfs als zaakgelastigde of mandataris, opzettelijk een inbreuk pleegt op de bepalingen van de artikelen 6, 7 en 13;
- 2° iedere persoon die het toezicht, georganiseerd krachtens onderhavige ordonnantie en haar uitvoeringsbesluiten, belemmert.

§ 2. – Voor de in § 1 bedoelde inbreuken wordt de geldboete zoveel maal toegepast als er personen bij activiteiten van arbeidsbemiddeling en socio-professionele inschakeling het slachtoffer zijn van een inbreuk op de bepalingen van de artikelen 6, 7 en 13.

§ 2. – Les modalités de l'exercice des compétences visées au § 1<sup>er</sup> peuvent faire l'objet d'un accord de coopération, en application de l'article 92bis de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles.

#### CHAPITRE IV Contrôle

##### Article 15

Sans préjudice des attributions des officiers de police judiciaire, les fonctionnaires et agents désignés par le Gouvernement veillent au respect de la présente ordonnance et de ses arrêtés d'exécution.

##### Article 16

Les articles 17 à 19 de l'ordonnance du 26 juin 2003 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale sont d'application conforme à la présente ordonnance.

#### CHAPITRE V Dispositions pénales

##### Article 17

Les dispositions de l'article 18 s'appliquent aux organisations intermédiaires et aux opérateurs d'insertion socio-professionnelle tels que visés à l'article 5, § 1<sup>er</sup>, en cas d'infractions commises par ceux-ci.

##### Article 18

§ 1<sup>er</sup>. – Sans préjudice des articles 269 à 274 du Code pénal, sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 50 à 1.000 euros, ou d'une de ces peines seulement :

- 1° toute personne qui, fût-ce en qualité de préposé ou de mandataire, commet des infractions intentionnelles aux dispositions des articles 6, 7 et 13;
- 2° toute personne qui fait obstacle à la surveillance organisée en vertu de la présente ordonnance et de ses arrêtés d'exécution.

§ 2. – En cas d'infraction visée au § 1<sup>er</sup>, l'amende est multipliée par le nombre de personnes, victimes de l'infraction aux dispositions des articles 6, 7 et 13 lors des activités de placement des travailleurs et d'insertion socio-professionnelle.

§ 3. – In geval van herhaling wordt de straf bedoeld in § 1 op het dubbel van het maximum gebracht.

§ 4. – Alle bepalingen van boek I van het Strafwetboek, met uitzondering van hoofdstuk V, zijn van toepassing op de inbreuken vastgesteld krachtens onderhavige ordonnantie. In geval van herhaling is artikel 85 van het Strafwetboek evenwel niet van toepassing.

§ 5. – De bestuurder van de intermediaire organisatie of van de operator van socio-professionele inschakeling, wanneer deze een rechtspersoon is, en de zaakvoerder, wanneer deze een natuurlijk persoon is, al dan niet houder van een erkenning, is burgerrechtelijk aansprakelijk voor de betaling van de strafrechtelijke geldboetes waartoe zijn aangehouden of lasthebbers zijn veroordeeld.

§ 6. – De strafvordering met betrekking tot de in onderhavige ordonnantie omschreven inbreuken verjaart door verloop van vijf jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan.

## HOOFDSTUK VI Burgerrechtelijke bepalingen, rechtsmiddelen en verdediging van rechten

### *Artikel 19*

§ 1. – De bepalingen van artikel 20 betreffen documenten uitgaande van de intermediaire organisaties en de operatoren van socio-professionele inschakeling zoals bedoeld in artikel 5, § 1, alsook overeenkomsten waarbij dezen partij zijn.

§ 2. – De bepalingen van artikel 21 tot en met 24 betreffen klachten ingediend tegen, en de vorderingen tot staking wegens feiten begaan door de intermediaire organisaties en de operatoren van socio-professionele inschakeling zoals bedoeld in artikel 5, § 1.

### *Artikel 20*

De bepalingen die strijdig zijn met onderhavige ordonnantie alsook de bedingen in overeenkomsten die bepalen dat een of meer contracterende partijen bij voorbaat afzien van de rechten die door onderhavige ordonnantie gewaarborgd worden, zijn nietig.

### *Artikel 21*

§ 1. – Wanneer een klacht wordt ingediend door of ten voordele van een persoon wegens een schending van onderhavige ordonnantie, mogen zij tegen wie deze klacht is gericht geen nadelige maatregel treffen ten aanzien van deze persoon, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht.

§ 3. – En cas de récidive la peine visée au § 1<sup>er</sup> est portée au double du maximum.

§ 4. – Toutes les dispositions du livre I<sup>er</sup> du Code pénal, à l'exception du chapitre V, s'appliquent aux infractions constatées en vertu de la présente ordonnance. En cas de récidive, l'article 85 du Code pénal ne sera toutefois pas d'application.

§ 5. – L'administrateur de l'organisation intermédiaire ou l'opérateur d'insertion socio-professionnelle lorsque celle-ci ou celui-ci est une personne morale, ou le gérant, lorsque celle-ci ou celui-ci est une personne physique, titulaire ou non d'un agrément, est civilement responsable du paiement des amendes pénales auxquelles sont condamnés ses préposés ou ses mandataires.

§ 6. – L'action publique résultant des infractions aux dispositions de la présente ordonnance se prescrit par cinq ans à compter du fait qui a donné naissance à l'action.

## CHAPITRE VI Dispositions civiles, voies de recours et protection des droits

### *Article 19*

§ 1<sup>er</sup>. – Les dispositions de l'article 20 concernent les documents émanant des organisations intermédiaires et des opérateurs d'insertion socio-professionnelle visés à l'article 5, § 1<sup>er</sup>, ainsi que les conventions conclues par celles-ci.

§ 2. – Les dispositions des articles 21 à 24 concernent les plaintes intentées contre les organisations intermédiaires et les opérateurs d'insertion socio-professionnelle visés à l'article 5, § 1<sup>er</sup> ainsi que les actions en cessation des faits commis par celles-ci.

### *Article 20*

Sont nulles, les dispositions qui sont contraires à la présente ordonnance, ainsi que les clauses contractuelles qui prévoient qu'un ou plusieurs contractants renonce par avance aux droits garantis par la présente ordonnance.

### *Article 21*

§ 1<sup>er</sup>. – Lorsqu'une plainte est intentée par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation de la présente ordonnance, celui ou celle contre qui la plainte est dirigée ne peut prendre une mesure préjudiciable à l'encontre de cette personne, sauf pour des raisons qui sont étrangères à cette plainte.



§ 2. – In de zin van vorige paragraaf dient onder klacht te worden verstaan :

- 1° een met redenen omklede klacht ingediend door de persoon bij de organisatie of de operator die het voorwerp uitmaakt van de klacht, overeenkomstig de geldende procedures;
- 2° een met redenen omklede klacht ingediend ten voordele van de persoon door een belangenvereniging zoals bedoeld in artikel 25 of door een orgaan zoals bedoeld in artikel 14;
- 3° een rechtsvordering ingesteld door de persoon in kwestie;
- 4° een rechtsvordering ingesteld ten voordele van de persoon door een belangenvereniging zoals bedoeld in artikel 25 of door een orgaan zoals bedoeld in artikel 14.

De met redenen omklede klacht bedoeld in 1° en 2° van voorgaande lid bestaat uit de betekening van een gedagtekende, ondertekende en ter post aangetekende brief waarin de grieven ten aanzien van degene, die de vermeende discriminatie heeft gepleegd, worden uiteengezet.

§ 3. – Wanneer een nadelige maatregel wordt getroffen ten aanzien van de persoon binnen de twaalf maanden na het indienen van de klacht, valt de bewijslast dat de nadelige maatregel werd getroffen om redenen die vreemd zijn aan de klacht, ten laste van degene tegen wie de klacht is gericht.

Indien een rechtsvordering door of ten voordele van de persoon werd ingesteld, wordt de periode van twaalf maanden, vermeld in het vorige lid, verlengd tot drie maanden die volgen op de dag van het in kracht van gewijsde treden van de rechterlijke beslissing.

§ 4. – Wanneer geoordeeld wordt dat de nadelige maatregel in strijd is met § 1, moet degene die de maatregel heeft getroffen aan deze persoon een vergoeding betalen die, naar keuze van deze persoon, gelijk is hetzij aan een forfaitaire schadevergoeding zoals bepaald in artikel 22, hetzij aan de werkelijk door de persoon geleden schade. In laatstgenoemd geval moet de betrokken persoon de omvang van de geleden schade bewijzen.

§ 5. – De in dit artikel bedoelde bescherming is eveneens van toepassing op personen die optreden als getuige doordat zij, in het kader van het onderzoek van de klacht vermeld in § 2, in een ondertekend en gedagtekend document, de feiten die zij zelf hebben gezien of gehoord en die betrekking hebben op de toestand die het voorwerp is van de klacht, ter kennis brengen van de persoon bij wie de klacht wordt ingediend of doordat zij optreden als getuige in rechte.

§ 2. – Au sens du paragraphe précédent, il y a lieu d'entendre par plainte :

- 1° une plainte motivée introduite par la personne concernée auprès de l'organisation ou de l'opérateur contre lequel la plainte est dirigée, conformément aux procédures en vigueur;
- 2° une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par un groupement d'intérêts visé à l'article 25 ou par un organisme visé à l'article 14;
- 3° une action en justice introduite par la personne concernée;
- 4° une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par un groupement d'intérêts visé à l'article 25 ou par un organisme visé à l'article 14.

La plainte motivée visée aux 1° et 2° de l'alinéa précédent consiste en un écrit, daté, signé et notifié par pli recommandé, dans lequel les griefs adressés à l'auteur de la discrimination alléguée sont exposés.

§ 3. – Lorsqu'une mesure préjudiciable est adoptée vis-à-vis de la personne concernée dans un délai de douze mois suivant l'introduction de la plainte, il appartient à celui ou celle contre qui la plainte est dirigée de prouver que la mesure préjudiciable a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

Lorsqu'une action en justice a été introduite par ou au bénéfice de la personne concernée, le délai de douze mois visé à l'alinéa précédent, est prolongé jusqu'à l'échéance d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision intervenue est passée en force de chose jugée.

§ 4. – Lorsqu'il a été jugé que la mesure préjudiciable adoptée est contraire au § 1<sup>er</sup>, l'auteur de la mesure doit verser à la personne concernée des dommages et intérêts dont le montant correspond, au choix de cette personne, soit à l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 22, soit au dommage que celle-ci a réellement subi. Dans ce dernier cas, il appartient à la personne concernée de prouver l'étendue du préjudice qu'elle a subi.

§ 5. – La protection visée au présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoins par le fait que, dans le cadre de l'instruction d'une plainte mentionnée au § 2, elles font connaître auprès de la personne chez qui la plainte est introduite, dans un document daté et signé, les faits qu'elles ont elles-mêmes vus ou entendus et qui sont en relation avec la situation qui fait l'objet d'une plainte ou par le fait qu'elles interviennent en tant que témoins de justice.

§ 6. – Op vraag van de verweerder kan de rechter bij wie de klacht zoals bedoeld in § 2 aanhangig is gemaakt, beslissen om de termijn zoals bepaald in § 3 in te korten.

#### *Artikel 22*

In geval van discriminatie kan het slachtoffer een schadevergoeding vorderen overeenkomstig het contractuele of buitencontractuele aansprakelijkheidsrecht.

Indien het slachtoffer overeenkomstig artikel 21, § 4 kiest voor een forfaitaire schadevergoeding voor de morele schade geleden ten gevolge van een feit van discriminatie, wordt deze bepaald op 650 euro. Dat bedrag wordt verhoogd tot 1.300 euro indien de dader niet kan aantonen dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn of omwille van andere omstandigheden, zoals de ernst van de geleden morele schade.

#### *Artikel 23*

De rechter kan op verzoek van het slachtoffer van de discriminatie, van een orgaan zoals bedoeld in artikel 14 of van een van de belangenverenigingen zoals bedoeld in artikel 25 degene die de discriminatie heeft gepleegd, veroordelen tot betaling van een dwangsom wanneer aan die discriminatie geen einde is gemaakt. De rechter doet uitspraak overeenkomstig de artikelen 1385*bis* tot 1385*nonies* van het Gerechtelijk Wetboek.

#### *Artikel 24*

§ 1. – Op vraag van het slachtoffer van de discriminatie, van een orgaan zoals bedoeld in artikel 14 of van een van de belangenverenigingen zoals bedoeld in artikel 25 stelt de gevatte rechter het bestaan vast van een zelfs onder het strafrecht vallende daad waardoor de bepalingen van onderhavige ordonnantie worden geschonden, en beveelt hij de staking ervan.

De gevatte rechter kan de opheffing van de staking bevelen zodra bewezen is dat een einde is gemaakt aan de schending van onderhavige ordonnantie.

§ 2. – Op vraag van het slachtoffer kan de gevatte rechter hem de forfaitaire schadevergoeding zoals bepaald in artikel 22 toekennen.

§ 3. – De gevatte rechter kan bevelen dat zijn beslissing of de samenvatting die hij opstelt, wordt aangeplakt tijdens de door hem bepaalde termijn, zowel buiten als binnen de inrichtingen van degene die de discriminatie heeft gepleegd of de lokalen die hem toebehoren, en dat zijn vonnis of de samenvatting ervan in kranten of op enige andere wijze

§ 6. – A la demande de la partie défenderesse, le juge saisi de la demande visée au § 2 peut décider d'abrèger les délais visés au § 3.

#### *Article 22*

En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle.

Si la victime opte conformément à l'article 21, § 4 pour une indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination, celle-ci est fixée à 650 euros. Ce montant est porté à 1.300 euros lorsque l'auteur ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination ou en raison d'autres circonstances, telles que la gravité du préjudice moral subi.

#### *Article 23*

Le juge peut, à la demande de la victime de la discrimination, d'un organisme visé à l'article 14 ou de l'un des groupements d'intérêts visés à l'article 25, condamner au paiement d'une astreinte l'auteur de la discrimination pour le cas où il ne serait pas mis fin à celle-ci. Le juge statue conformément aux articles 1385*bis* à 1385*nonies* du Code judiciaire.

#### *Article 24*

§ 1<sup>er</sup>. – A la demande de la victime de la discrimination, d'un organisme visé à l'article 14 ou de l'un des groupements d'intérêts visés à l'article 25, la juridiction saisie, constate l'existence et ordonne la cessation d'un acte, même pénalement réprimé, constituant un manquement aux dispositions de la présente ordonnance.

La juridiction saisie peut ordonner la levée de la cessation dès qu'il est prouvé qu'il a été mis fin à la violation de la présente ordonnance.

§ 2. – A la demande de la victime, la juridiction saisie peut octroyer à celle-ci l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 22.

§ 3. – La juridiction saisie peut prescrire l'affichage de sa décision ou du résumé qu'il en rédige, pendant le délai qu'il détermine, aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur des établissements de l'auteur de la discrimination ou des locaux lui appartenant, et ordonner la publication ou la diffusion de son jugement ou du résumé par la voie de jour-

wordt bekendgemaakt, dit alles op kosten van degene die de discriminatie heeft gepleegd.

Deze maatregelen van openbaarmaking mogen evenwel slechts opgelegd worden indien zij ertoe kunnen bijdragen dat de gewraakte daad of de uitwerking ervan ophouden.

§ 4. – De vordering op grond van § 1 wordt ingesteld en behandeld zoals in kort geding.

Zij kan worden ingesteld bij verzoekschrift. Dit wordt in vier exemplaren neergelegd op de griffie van de bevoegde rechtbank of bij een ter post aangetekende brief verzonden aan deze griffie.

Op straffe van nietigheid vermeldt het verzoekschrift :

- 1° de dag, de maand en het jaar;
- 2° de naam, de voornamen, het beroep en de woonplaats van de verzoeker;
- 3° de naam en het adres van de natuurlijke persoon of de rechtspersoon tegen wie de vordering is ingesteld;
- 4° het voorwerp en de uiteenzetting van de middelen van de vordering.

De griffier van de rechtbank verwittigt onverwijld de tegenpartij bij gerechtsbrief en nodigt haar uit te verschijnen ten vroegste drie dagen en ten laatste acht dagen na het verzenden van de gerechtsbrief, waarbij een exemplaar van het verzoekschrift is gevoegd.

Over de vordering wordt uitspraak gedaan niettegenstaande vervolging wegens dezelfde feiten voor enig strafrecht.

Wanneer een vordering tot staking van bij de strafrechter aanhangig gemaakte feiten ingesteld is, wordt over de strafvervolging pas uitspraak gedaan nadat over de vordering tot staking een in kracht van gewijsde getreden beslissing gewezen is. Tijdens de opschorting is de verjaring van de strafvordering geschorst.

Het vonnis is uitvoerbaar bij voorraad, niettegenstaande elk rechtsmiddel en zonder borgstelling. Het wordt door de griffier van de rechtbank onverwijld meegedeeld aan alle partijen en aan de procureur des Konings.

§ 5. – De bepalingen van onderhavig artikel doen geen afbreuk aan de bevoegdheden van de Raad van State zoals bepaald in de gecoördineerde wetten van 12 januari 1973 op de Raad van State.

naux ou de toute autre manière, le tout aux frais de l'auteur de la discrimination.

Ces mesures de publicité ne peuvent être prescrites que si elles sont de nature à contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets.

§ 4. – L'action fondée sur le § 1<sup>er</sup> est formée et instruite selon les formes du référé.

Elle peut être formée par requête, établie en quatre exemplaires et envoyée par lettre recommandée à la poste ou déposée au greffe de la juridiction compétente.

A peine de nullité, la requête contient :

- 1° l'indication des jours, mois et année;
- 2° les noms, prénoms, profession et domicile du requérant;
- 3° les noms et adresse de la personne physique ou morale contre laquelle la demande est formée;
- 4° l'objet et l'exposé des moyens de la demande.

Le greffier du tribunal avertit sans délai la partie adverse par pli judiciaire, auquel est joint un exemplaire de la requête, et l'invite à comparaître au plus tôt trois jours, au plus tard huit jours après l'envoi du pli judiciaire.

Il est statué sur l'action nonobstant toute poursuite exercée en raison des mêmes faits devant toute juridiction pénale.

Lorsque les faits soumis au juge pénal font l'objet d'une action en cessation, il ne peut être statué sur l'action pénale qu'après qu'une décision coulée en force de chose jugée ait été rendue relativement à l'action en cessation. La prescription de l'action publique est suspendue pendant la surséance.

Le jugement est exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution. Il est communiqué par le greffier de la juridiction, sans délai, à toutes les parties et au procureur du Roi.

§ 5. – Les dispositions du présent article ne portent pas préjudice aux compétences du Conseil d'Etat, telles que définies par les lois coordonnées du 12 janvier 1973 sur le Conseil d'Etat.

**HOOFDSTUK VII**  
**Bevoegde instellingen en organisaties**

*Artikel 25*

§ 1. – Mogen in rechte optreden in alle geschillen waartoe de toepassing van onderhavige ordonnantie aanleiding kan geven, wanneer afbreuk is gedaan aan hetgeen zij statutair nastreven :

- 1° elke instelling van openbaar nut, organisatie en vereniging die op de dag van de feiten ten minste drie jaar rechtspersoonlijkheid bezit, en zich statutair tot doel stelt de mensenrechten te verdedigen en discriminatie te bestrijden;
- 2° de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties zoals bepaald bij artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;
- 3° de representatieve vakorganisaties in de zin van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;
- 4° de representatieve vakorganisaties in het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten en instellingen waarop de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel niet van toepassing is;
- 5° de representatieve organisaties van de zelfstandigen.

§ 2. – Wanneer de persoon die meent slachtoffer te zijn van discriminatie een geïdentificeerd natuurlijk persoon is, is de vordering van de instelling, vereniging of organisatie alleen ontvankelijk wanneer deze aantoont dat de instemming van de persoon werd verkregen.

**HOOFDSTUK VIII**  
**Subsidies en label voor ondernemingen, organisaties en instellingen uit de profit- en social profitsector**

*Artikel 26*

§ 1. – Binnen de perken van de beschikbare begrotingskredieten kan de Regering aan ondernemingen, organisaties en instellingen uit de profit- en social profitsector een subsidie verlenen voor de ontwikkeling van een ondernemingsbeleid van gelijkheid van behandeling middels diversiteitsplannen. Per onderneming, organisatie of instelling wordt ten hoogste één diversiteitsplan gesubsidieerd.

§ 2. – De Regering kan aan ondernemingen, organisaties en instellingen uit de profit- en social profitsector die

**CHAPITRE VII**  
**Institutions et organisations compétentes**

*Article 25*

§ 1<sup>er</sup>. – Peuvent ester en justice dans tous les litiges auxquels l'application de la présente ordonnance donnerait lieu, lorsqu'un préjudice est porté aux fins statutaires qu'ils se sont donnés pour mission de poursuivre :

- 1° tout établissement d'utilité publique, toute organisation et toute association jouissant de la personnalité juridique depuis au moins trois ans à la date des faits, et se proposant par ses statuts de défendre les droits de l'homme et de combattre les discriminations;
- 2° les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs telles qu'elles sont définies à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;
- 3° les organisations syndicales 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° les organisations syndicales représentatives au sein de l'organe de concertation syndicale désigné pour les administrations, services et institutions pour lesquels la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités n'est pas d'application;
- 5° les organisations représentatives des travailleurs indépendants.

§ 2. – Lorsque la personne qui s'estime victime d'un acte de discrimination est une personne physique identifiée, l'action de l'institution, de l'association ou de l'organisation ne sera recevable que s'ils prouvent qu'ils ont reçu l'accord de la victime.

**CHAPITRE VIII**  
**Subsides et label pour entreprises, organisations et institutions du secteur marchand et non marchand**

*Article 26*

§ 1<sup>er</sup>. – Dans les limites des crédits budgétaires disponibles, le Gouvernement peut octroyer à des entreprises, organisations et à des institutions du secteur marchand et non-marchand un subside pour le développement d'une politique d'entreprise d'égalité de traitement au moyen de plans de diversité. Un seul plan de diversité est subventionné par entreprise, organisation ou institution.

§ 2. – Le Gouvernement peut octroyer un label à des entreprises, organisations et à des institutions du secteur

een diversiteitsbeleid ontwikkelen, implementeren en voeren, een label toekennen.

§ 3. – De Regering bepaalt de voorwaarden en nadere modaliteiten voor het verlenen van de subsidies zoals bedoeld in § 1 en voor de toekenning van een label zoals bedoeld in § 2 na advies van de Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

§ 4. – De Regering bepaalt wat voor de toepassing van onderhavige ordonnantie moet worden verstaan onder diversiteitsplan, label, onderneming, organisatie en instelling.

## HOOFDSTUK IX Wijzigingsbepalingen

### Artikel 27

In artikel 4 van de ordonnantie van 26 juni 2003 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, wordt punt 2 vervangen als volgt :

« 2. de bepalingen na te leven van de ordonnantie van ... betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling; ».

### Artikel 28

In artikel 20, § 1, 3. van dezelfde ordonnantie worden de woorden « zoals bedoeld in artikel 4 » vervangen door de woorden « zoals bedoeld in artikel 4.1. en 4.3. tot 4.15. ».

### Artikel 29

Artikel 21 van dezelfde ordonnantie wordt vervangen als volgt :

« Art. 21. § 1. – In geval van inbreuk zoals bedoeld in artikel 20, kan een administratieve boete worden opgelegd van 125 euro tot 6.200 euro overeenkomstig de procedure, de voorwaarden en de modaliteiten zoals bepaald door de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten.

§ 2. De bepalingen van § 1 zijn van overeenkomstige toepassing in geval van inbreuk zoals bedoeld in artikel 18 van de ordonnantie van ... betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling.".

Brussel, 19 april 2007

marchand et non marchand qui développent, créent et mènent une politique de diversité.

§ 3. – Le Gouvernement détermine les conditions et modalités pour l'octroi des subsides visés au § 1<sup>er</sup> et pour l'octroi du label visé au § 2 après avoir sollicité l'avis du Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale.

§ 4. – Le Gouvernement détermine ce qu'il faut entendre, pour l'application de la présente ordonnance, par plan de diversité, label, entreprise, organisation et institution.

## CHAPITRE IX Dispositions modificatives

### Article 27

A l'article 4 de l'ordonnance du 26 juin 2003 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale, le point 2 est remplacé comme suit :

« 2. respecter les dispositions de l'ordonnance du ... relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi; ».

### Article 28

A l'article 20, § 1<sup>er</sup>, 3. de la même ordonnance, les mots « visées à l'article 4 » sont remplacés par les mots « visées à l'article 4. 1. et 4. 3. jusqu'à 4.15. ».

### Article 29

L'article 21 de la même ordonnance est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 21. § 1<sup>er</sup>. – En cas d'une infraction visée à l'article 20, une amende administrative de 125 euros à 6.200 euros peut être infligée selon la procédure et aux conditions et modalités fixées par la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales.

§ 2. – Les dispositions du § 1<sup>er</sup> sont d'application conforme en cas d'infraction visée à l'article 18 de l'ordonnance du ... relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi. ».

Bruxelles, le 19 avril 2007

De Minister-Voorzitter van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Plaatselijke Besturen, Ruimtelijke Ordening, Monumenten en Landschappen, Stadsvernieuwing, Huisvesting, Openbare Netheid en Ontwikkelingssamenwerking,

Charles PICQUE

De Minister belast met Tewerkstelling, Economie, Wetenschappelijk Onderzoek, Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp,

Benoît CEREXHE

Le Ministre-Président du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé des Pouvoirs Locaux, de l'Aménagement du Territoire, des Monuments et Sites, de la Rénovation Urbaine, du Logement, de la Propreté Publique et de la Coopération au Développement,

Charles PICQUE

Le Ministre chargé de l'Emploi, de l'Economie, de la Recherche Scientifique et de la Lutte contre l'Incendie et l'Aide médicale urgente,

Benoît CEREXHE



