

**PARLEMENT DE LA REGION
DE BRUXELLES-CAPITALE**

SESSION ORDINAIRE 2007-2008

2 JUILLET 2008

PROJET D'ORDONNANCE

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

(Doc. n° A-402/1 – 2006/2007)

PROPOSITION D'ORDONNANCE

**portant la participation proportionnelle sur
le marché de l'emploi**

(Doc. n°s A-138/1 et 2 – 2004/2005)

RAPPORT

fait au nom de la commission
des Affaires économiques,
chargée de la Politique économique,
de la Politique de l'emploi et
de la Recherche scientifique

par M. Alain ZENNER (F) et
Mme Olivia P'TITO (F)

**BRUSSELS
HOOFDSTEDELIJK PARLEMENT**

GEWONE ZITTING 2007-2008

2 JULI 2008

ONTWERP VAN ORDONNANTIE

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

(Stuk nr. A-402/1 – 2006/2007)

VOORSTEL VAN ORDONNANTIE

**houdende de evenredige participatie
op de arbeidsmarkt**

(Stuk nrs A-138/1 en 2 – 2004/2005)

VERSLAG

uitgebracht namens de commissie
voor de Economische Zaken,
belast met het Economisch Beleid,
het Werkgelegenheidsbeleid en
het Wetenschappelijk Onderzoek

door de heer Alain ZENNER (F) en
mevrouw Olivia P'TITO (F)

Ont participé aux travaux de la commission :

Membres effectifs : Mmes Sfia Bouarfa, Julie Fiszman, MM. Mohamed Lahlali, Alain Leduc, Mme Olivia P'tito, M. Didier Gosuin, Mmes Marion Lemesre, Françoise Schepmans, M. Alain Zenner, Mmes Danielle Caron, Julie de Groote, MM. Christos Doukeridis, Jos Van Assche, Mmes Brigitte De Pauw, Marie-Paule Quix.

Membres suppléants : MM. Mohamed Daïf, Ahmed El Ktibi, Yves de Jonghe d'Ardoye d'Erp, Serge de Patoul, Philippe Pivin, Mme Jacqueline Rousseaux, MM. Hamza Fassi-Fihri, Denis Grimberghs, Walter Vandenbossche.

Autres membres : Mme Adelheid Byttebier, MM. Jan Béghin, Alain Daems, Jacques De Coster, Mme Amina Derbaki Sbaï, M. Mustapha El Karouni, Mme Céline Fremault, M. Rachid Madrane, Mme Fatima Moussaoui, MM. Philippe Pivin, Mahfoudh Romdhani, Mmes Fatiha Saïdi, Viviane Teitelbaum, M. Jean-Luc Vanraes.

Voir :

Documents du Parlement :

A-402/1 – 2006/2007 : Projet d'ordonnance.
 A-138/1 – 2004/2005 : Proposition d'ordonnance.
 A-138/2 – 2005/2006 : Avis du Conseil d'Etat.

Aan de werkzaamheden van de commissie hebben deelgenomen :

Vaste leden : mevr. Sfia Bouarfa, mevr. Julie Fiszman, de heren Mohamed Lahlali, Alain Leduc, mevr. Olivia P'tito, de heer Didier Gosuin, mevr. Marion Lemesre, mevr. Françoise Schepmans, de heer Alain Zenner, mevr. Danielle Caron, mevr. Julie de Groote, de heren Christos Doukeridis, Jos Van Assche, mevr. Brigitte De Pauw, mevr. Marie-Paule Quix.

Plaatsvervangers : de heren Mohamed Daïf, Ahmed El Ktibi, Yves de Jonghe d'Ardoye d'Erp, Serge de Patoul, Philippe Pivin, mevr. Jacqueline Rousseaux, de heren Hamza Fassi-Fihri, Denis Grimberghs, Walter Vandenbossche.

Andere leden : mevr. Adelheid Byttebier, de heren Jan Béghin, Alain Daems, Jacques De Coster, mevr. Amina Derbaki Sbaï, de heer Mustapha El Karouni, mevr. Céline Fremault, de heer Rachid Madrane, mevr. Fatima Moussaoui, de heren Philippe Pivin, Mahfoudh Romdhani, mevr. Fatiha Saïdi, mevr. Viviane Teitelbaum, de heer Jean-Luc Vanraes.

Zie :

Stukken van het Parlement :

A-402/1 – 2006/2007 : Ontwerp van ordonnantie.
 A-138/1 – 2004/2005 : Voorstel van ordonnantie.
 A-138/2 – 2005/2006 : Advies van de Raad van State.

I. Exposé introductif du ministre Benoît Cerexhe

Le ministre affirme que le projet d'ordonnance lui tient particulièrement à cœur et permettra de donner un cadre légal solide et cohérent aux nombreuses actions du gouvernement pour la promotion de la diversité en matière de politique régionale de l'emploi.

I. Introduction

Le projet d'ordonnance vise à doter la Région de Bruxelles-Capitale d'un outil performant qui :

- 1) assure un cadre général pour lutter de manière efficace contre la discrimination et promouvoir l'égalité des chances dans le cadre de la politique régionale de l'emploi,
- 2) donne une base légale pérenne aux plans de diversité et au développement d'un label diversité, et par ailleurs,
- 3) assure une transposition adéquate et complète, dans les domaines de compétence de la politique régionale de l'emploi, des directives de l'Union européenne en matière de lutte contre la discrimination.

Mme Brigitte Grouwels présente par ailleurs le pendant indispensable de ce projet d'ordonnance au niveau de la fonction publique régionale (doc. n° A-467/1 – 2007/2008). Le vide juridique dénoncé par le Conseil d'Etat est comblé de la sorte.

II. Stratégie diversité

Le texte s'inscrit dans la stratégie soutenue en faveur de la diversité que le ministre mène depuis bientôt 4 ans.

Nous sommes en effet tous conscients que la diversité constitue un défi de taille car la discrimination à l'embauche reste une des problématiques lancinantes dans notre Région. En effet, la Région bruxelloise connaît un taux de chômage relativement élevé et qui frappe plus particulièrement les jeunes. Si le chômage est une réalité pour tous types de publics, il frappe plus généralement les personnes d'origine non européenne. Des études ont démontré que ces chercheurs d'emploi subissent des traitements discriminatoires à différents stades de leur formation, de leur recherche d'emploi et de l'avancement de leur carrière.

Cette situation intolérable justifie que la promotion de la diversité dans toutes ses dimensions, soit une des grandes priorités de l'action gouvernementale. Or, on sait

I. Inleidende uiteenzetting van minister Benoît Cerexhe

De minister bevestigt dat het ontwerp van ordonnantie hem bijzonder nauw aan het hart ligt en dat zal toelaten een stevig en coherent kader te geven aan de talrijke acties van de Regering voor de bevordering van de diversiteit inzake gewestelijk tewerkstellingsbeleid.

I. Inleiding

Het ontwerp van ordonnantie wil het Brussels Hoofdstedelijk Gewest uitrusten met een performant instrument dat :

- 1) een algemeen kader verzekert om doeltreffend tegen discriminatie te strijden en om de gelijkheid van kansen te bevorderen in het kader van het gewestelijk tewerkstellingsbeleid,
- 2) een langdurige wettelijke basis geeft aan de diversiteitsplannen en aan de ontwikkeling van een gelijkheidslabel en dat bovendien,
- 3) een adequate en volledige omzetting verzekert, in de bevoegdheidsdomeinen van het gewestelijk tewerkstellingsbeleid, van de richtlijnen van de Europese Unie op het vlak van de strijd tegen discriminatie.

Mevrouw Grouwels stelt overigens de noodzakelijke tegenhanger van dit ontwerp van ordonnantie voor op het vlak van het gewestelijk openbaar ambt (doc. nr. A-467/1 – 2007/2008). Het juridisch vacuüm dat door de Raad van State werd aangeklaagd wordt zo opgevuld.

II. Strategie diversiteit

De tekst kadert in de gestage strategie ten gunste van de diversiteit die de minister sedert bijna vier jaar ontplooit.

Wij zijn er ons allen inderdaad van bewust dat diversiteit een aanzienlijke uitdaging is want discriminatie bij aanwerving blijft een van de bittere problemen in ons Gewest. Inderdaad, het Brussels Gewest kent een relatief hoge werkloosheid die vooral de jongeren treft. Wanneer werkloosheid een realiteit is voor allerlei groepen, dan treft ze toch meestal de personen van niet-Europese origine. Studies hebben aangetoond dat die werkzoekenden blootgesteld zijn aan discriminerende behandelingen in de verschillende stadia van hun opleiding, van hun zoeken naar werk en tijdens hun loopbaan.

Deze ondraaglijke situatie rechtvaardigt het feit dat de bevordering van de diversiteit in al haar dimensies, een van de grote prioriteiten van de actie van de Regering vormt.

aujourd'hui que la diversité au travail peut assurer des avantages non négligeables aux organisations.

Tant au niveau du service à la clientèle qu'au niveau de la gestion interne et des ressources humaines, beaucoup d'entreprises ont conclu qu'il est fort utile et parfois même nécessaire, pour comprendre les besoins des consommateurs et gérer des équipes souvent diversifiées sur le plan de la culture, de l'âge, du sexe et du handicap, d'avoir des employés appartenant à divers groupes présents dans un monde multiculturel. Des recherches sur le « travail d'équipe » ont d'ailleurs révélé que les équipes diversifiées sont en mesure d'élaborer des solutions de meilleure qualité et plus créatives à des problèmes.

Cependant, on sait aussi que pour produire tous les avantages dont elle est capable du point de vue de l'efficacité organisationnelle et de la productivité, la diversité doit toutefois être gérée avec soin et bénéficier d'investissements adéquats sur le plan de l'énergie, des ressources et du temps des gestionnaires. La gestion efficace de la diversité suppose souvent des éléments clés comme l'engagement sans équivoque de la direction, l'établissement d'un ordre de priorités et d'objectifs réalistes. Cet engagement des entreprises peut et doit être soutenu et promu par les pouvoirs publics.

C'est dans cet esprit que s'inscrit l'action du ministre Cerexhe en faveur de la diversité. Il souhaite dès lors la poursuite de 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.

Les outils majeurs de la Région pour mettre en place cette dynamique sont la Charte de la diversité et les plans de diversité.

En décembre 2005, les cinquante premières entreprises signaient la Charte de la diversité par laquelle elles s'engageaient à 4 grandes actions en faveur de la diversité, à savoir :

- 1) former leur personnel aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité,
- 2) garantir et promouvoir l'application de ces principes dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines,
- 3) rechercher à refléter, à tous les niveaux de qualification de l'entreprise, la diversité culturelle et ethnique de la société bruxelloise et, finalement,

Vandaag weten we echter ook dat diversiteit op de werkvloer niet te verwaarlozen voordelen voor de organisaties kan inhouden.

Zowel op het vlak van de klantenservice als op dat van het intern beheer en de human resources, zijn heel wat ondernemingen tot de slotsom gekomen dat het zeer nuttig en soms noodzakelijk is, om de noden van de consumenten te begrijpen en, op het vlak van cultuur, leeftijd, geslacht en handicap soms zeer gediversifieerde ploegen te leiden, over werknemers te beschikken die deel uitmaken van verschillende groepen die een multiculturele wereld samenstellen. Onderzoek over « teamwork » heeft trouwens aangetoond dat gediversifieerde ploegen in staat zijn oplossingen voor problemen uit te werken die kwalitatief beter en creatiever zijn.

Men weet inderdaad ook dat, om alle voordelen voort te brengen waartoe ze in staat is op het vlak van organisatorische doeltreffendheid en productiviteit, diversiteit evenwel met zorg beheerd moet worden en adequate investeringen genieten op het vlak van energie, hulpmiddelen en tijd van de managers. Het doeltreffend beheer van de diversiteit veronderstelt vaak sleutelementen zoals de ondubbelzinnige inzet van de directie en het vooropstellen van een realistische reeks prioriteiten en doelstellingen. Deze verbinde- nis van de ondernemingen moet gesteund en bevorderd worden door de overheid.

Het beleid van de minister inzake diversiteit past in dit kader. Ik wens dan ook de voortzetting van de verwezenlijking van het diversiteitsbeginsel met concrete en positieve maatregelen die leiden tot een reële en grondige mentaliteitswijziging van elkeen, ten aanzien van een problematiek die rechtstreeks of op een meer slinkse wijze een rem vormt op de ontwikkeling van onze samenleving en onze bedrijven.

De voornaamste troeven van het Gewest om deze dynamiek in gang te steken zijn het Handvest van de diversiteit en de diversiteitsplannen waarover ik het hier even zal hebben.

In december 2005 ondertekenden de eerste vijftig ondernemingen het Handvest van de diversiteit, waardoor ze zich verbonden tot vier grote acties ten gunste van de diversiteit, namelijk :

- 1) hun personeel opleiden in de geest van de niet-discriminatie en de diversiteit,
- 2) de toepassing van die principes garanderen en bevorderen in alle etappen van het human resources-beleid,
- 3) op alle kwalificatieniveaus van de onderneming, een weerspiegeling proberen te zijn van de culturele en etnische diversiteit van de Brusselse samenleving en, ten slotte,

4) élaborer et mettre en œuvre des plans de diversité dans le cadre d'un dialogue avec les travailleurs.

A ce jour, ce sont 123 entreprises qui ont adhéré à la Charte de la diversité. On compte parmi elles de grands groupes, comme Carrefour, Delhaize, Belgacom, Dexia, l'Oréal, ainsi que des PME bruxelloises ou encore des fédérations comme Federgon et la Confédération du non-marchand. En mars 2008, ce sont les organisations représentatives des travailleurs qui formalisaient leur engagement dans un processus permanent de réflexion et d'action par la signature d'un engagement commun pour la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité.

Dans la foulée de la signature de la Charte, de nombreuses entreprises ont mis en chantier, conformément à un des engagements de la Charte, l'élaboration d'un plan de diversité. L'adoption d'un plan de diversité nécessite de la part de l'entreprise une démarche intégrée qui, sur la base d'une évaluation interne de sa situation suivant les quatre axes de la diversité (origine, handicap, âge et sexe), s'engage à adopter des actions concrètes et adaptées à sa réalité d'entreprise, pour améliorer et promouvoir la diversité.

Ces plans sont établis avec l'aide des consultants de la diversité, sur la base d'un cadre opérationnel et d'un canevas de travail approuvé par le Pacte territorial pour l'emploi et le Comité de gestion d'ACTIRIS. Les plans déposés sont ensuite examinés par un comité de diversité qui formule dans certains cas des recommandations aux entreprises pour améliorer ou compléter leur plan. Enfin, les plans sont approuvés par le Comité de gestion d'ACTIRIS qui vérifie que les actions proposées peuvent faire l'objet d'un cofinancement de maximum 10.000 euros par la Région.

A titre d'exemple, voici quelques-unes des « actions diversité » auxquelles se sont engagées les premières entreprises qui ont déposé un plan de diversité, chacune selon ses spécificités :

- l'utilisation d'un CV type neutre et anonyme,
- la collaboration avec un bureau social d'intérim pour le recrutement de jeunes bruxellois infraqualifiés,
- la réalisation d'une formation interne en recrutement neutre ou en interculturalité,
- l'offre de cours de langues et de séjours d'échanges linguistiques en Flandre, ou encore,
- l'adaptation de l'atelier de production aux besoins de travailleurs handicapés.

4) diversiteitsplannen uitwerken en toepassen in het kader van een dialoog met de werknemers.

Op dit ogenblik hebben 123 ondernemingen zich aangesloten bij het Handvest van de diversiteit. Onder hen telt men enkele grote groepen zoals Carrefour, Delhaize, Belgacom, Dexia, l'Oréal, heel wat KMO's of ook nog federaties zoals Federgon en de Confederatie van de non-profit. In maart 2008 waren het de representatieve organisaties van de werknemers die hun verbintenis in een permanent reflectie- en actieproces concrete vorm gaven in de ondertekening van een gezamenlijke verbintenis voor de strijd tegen discriminatie en de bevordering van diversiteit.

In het verlengde van de ondertekening van het Handvest zijn talrijke ondernemingen gestart met de opstelling van een diversiteitsplan, overeenkomstig één van de verbintenissen van het Handvest. Het aannemen van zo'n plan vereist vanwege de onderneming een geïntegreerde benadering. De onderneming verbindt zich ertoe om concrete acties te voeren op maat van de onderneming. Dit gebeurt op basis van een interne evaluatie van haar situatie volgens de vier krachtlijnen inzake diversiteit (oorsprong, handicap, leeftijd en geslacht). Doel is de verbetering en bevordering van de diversiteit.

Die plannen worden opgesteld met de hulp van de diversiteitsconsultants, op basis van een operationeel kader en van een door het Territoriaal Pakt voor de Tewerkstelling en het beheerscomité van ACTIRIS goedgekeurd werkschema. De ingediende plannen worden vervolgens bestudeerd door een diversiteitscomité dat, in sommige gevallen, aanbevelingen geeft aan de ondernemingen om hun plan te verbeteren of aan te vullen. Ten slotte worden de plannen goedgekeurd door het Beheerscomité van ACTIRIS dat nagaat of de voorgestelde acties het voorwerp kunnen zijn van een medefinanciering van maximum 10.000 euro door het Gewest.

Ter illustratie geeft de minister enkele voorbeelden van de « diversiteitsacties » waartoe de eerste ondernemingen die een diversiteitsplan hebben ingediend zich verbonden hebben, elke onderneming volgens haar eigen specificiteiten :

- het gebruik van een neutrale en anonieme CV,
- de medewerking met een sociaal uitzendkantoor voor de rekrutering van ondergeschoolde Brusselse jongeren,
- de realisatie van een interne opleiding in neutrale rekrutering of in interculturaliteit,
- het aanbieden van taallessen en taaluitwisselingen in Vlaanderen of ook nog,
- de aanpassing van het productie-atelier aan de noden van de gehandicapte werknemers.

S'agissant de certaines autres initiatives de la Région en faveur de la diversité, le ministre mentionne aussi qu'au sein du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale ainsi que dans les organismes d'intérêt public de la Région, dont ACTIRIS, des managers de la diversité ont été désignés pour favoriser des actions en faveur de la diversité. Ces managers ont suivi ensemble une formation organisée par le Pacte territorial et le Centre pour l'égalité des chances. ACTIRIS a également établi un guichet d'information sur la discrimination à l'embauche, qui vient en aide à toute personne qui éprouve des difficultés à l'embauche à cause de traitements discriminatoires réels ou perçus comme tels.

En outre, un important travail d'information et de sensibilisation de divers secteurs du monde de l'emploi a été réalisé par l'organisation de séminaires spécifiques. Le projet d'ordonnance va permettre de donner un cadre général à ces actions concrètes ainsi qu'à la promotion de l'égalité des chances de manière générale.

III. Contexte

Le projet d'ordonnance présenté s'inscrit dans le contexte de la transposition de trois directives européennes :

- 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; et
- 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, telle que modifiée par la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002.

L'échéance de transposition de ces directives était fixée respectivement à juillet 2003, décembre 2003 et octobre 2005. Il faut noter que la Commission européenne a d'ores et déjà entamé des procédures contre l'Etat belge pour manquement à l'obligation de mise en exécution des directives citées ci-dessus. Il s'agit de trois procédures, une par directive, qui sont à des stades d'évolution différents et qui chacune constate une transposition quasi inexistante des directives dans la Région de Bruxelles-Capitale. Le ministre pense dès lors qu'il est important, à ce jour, que les projets

Inzake sommige andere initiatieven van het gewest ten gunste van de diversiteit, wijst de minister eveneens erop dat op het ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, evenals bij de gewestelijke instellingen van openbaar nut, waaronder ACTIRIS, diversiteitsmanagers werden aangeduid om acties te voeren op het vlak van diversiteit. Deze managers hebben samen een opleiding gevolgd die werd georganiseerd door het Territoriaal Pact en het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding. ACTIRIS heeft bovendien een informatieloket geopend voor discriminatie bij aanwerving, waar iedereen terecht kan die moeilijkheden ondervindt bij een aanwerving, omwille van een reële discriminatoire behandeling of die als dusdanig worden gezien.

Daarnaast werd er een aanzienlijke inspanning gedaan om diverse sectoren uit de arbeidswereld te informeren en te sensibiliseren door het organiseren van specifieke seminars. Het ontwerp van ordonnantie zal het mogelijk maken een algemeen kader te geven aan die concrete acties alsook aan de bevordering van de gelijkheid der kansen in het algemeen.

III. Context

Het ontwerp van ordonnantie kadert in de context van de omzetting van drie Europese richtlijnen :

- 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 vaststelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep; en
- 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 van de Raad van 23 september 2002.

De vervalperiode voor de omzetting van die richtlijnen was vastgesteld op respectievelijk juli 2003, december 2003 en oktober 2005. We moeten noteren dat de Europese Commissie nu al procedures tegen de Belgische Staat heeft ingeleid wegens tekortkoming aan de verplichting tot tenuitvoerbrenging van bovengenoemde richtlijnen. Het gaat om drie procedures, één per richtlijn, die zich in verschillende stadia bevinden en die elkeen een nagenoeg onbestaande omzetting van de richtlijnen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest vaststellen. De denkt dan ook dat

d'ordonnance transposant les directives soient rapidement adoptés et mis en œuvre.

D'autre part, ce projet s'inscrit dans un souci de cohérence avec les trois lois du 10 mai 2007 constituant la réforme globale de la lutte contre la discrimination. Le projet d'ordonnance est par conséquent très largement inspiré par ces trois textes fédéraux. La grande concordance des textes facilitera une meilleure compréhension par le justiciable. Cet aspect est important également pour les organisations qui doivent respecter à la fois des dispositions fédérales (droit du travail) et des dispositions régionales en matière d'emploi (par exemple, les agences d'intérim).

Plusieurs recours en annulation contre les trois lois fédérales ont été déposés fin 2007 auprès de la Cour constitutionnelle. Il sera nécessaire de suivre ces procédures à l'avenir pour déterminer leur impact sur notre ordonnance. On ne peut, en tout état de cause, pas se permettre d'attendre que la Cour constitutionnelle se prononce sur tous ces recours, ce qui peut prendre un certain temps, car nous accusons déjà un important retard par rapport aux délais de transposition des directives.

S'agissant du cheminement du projet d'ordonnance, les commissaires auront sans doute constaté que le texte qui leur est soumis a considérablement évolué par rapport à la version qui avait été déposée pour avis au Conseil d'Etat. En effet, l'avis de la section de législation du Conseil d'Etat invitait à revoir plusieurs points du texte. Un certain nombre de modifications ont donc été opérées afin de prendre en compte, très largement, les remarques du Conseil d'Etat. Ces modifications ont également permis de s'aligner sur les versions les plus abouties des lois fédérales, qui étaient à l'époque encore à l'état de projet. La dernière version du texte n'a pas été soumise au Conseil d'Etat afin ne pas retarder davantage la procédure par rapport aux exigences de transposition des directives européennes mais intègre bien toutes les remarques du Conseil d'Etat.

IV. Grands axes du projet d'ordonnance

Cette ordonnance pose un cadre général pour lutter contre la discrimination sur la base des critères limitatifs suivants : la nationalité, la prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique ou sociale, 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, et enfin les critères liés au genre : le sexe, la grossesse, l'accouchement, la maternité et le changement de sexe (critères définis à l'article 4, 2°).

Ce cadre s'appliquera aux matières relevant de la politique régionale de l'emploi et concernera donc plus par-

het belangrijk is, op dit ogenblik, dat de ordonnanties tot omzetting van de richtlijnen snel aangenomen en ten uitvoer gebracht worden.

Anderzijds kadert dit project in een streven naar samenhang met de drie wetten van 10 mei 2007 tot globale hervorming van de Belgische federale antidiscriminiewetgeving. Ons ontwerp van ordonnantie volgt dus zeer nauw het voorbeeld van die drie federale wetten. De grote overeenkomst tussen die teksten zal ze voor de rechtsonderhorige begrijpelijker maken. Dit aspect is eveneens belangrijk voor de organisaties die zowel de federale (arbeidsrecht) als de gewestelijke bepalingen inzake tewerkstelling moeten naleven (bijvoorbeeld : de uitzendkantoren).

Eind 2007 werden er verschillende beroepen tot nietigverklaring tegen de drie federale wetten ingediend bij het Grondwettelijk Hof. Men zal deze procedures in de toekomst moeten volgen om de impact ervan op onze ordonnantie te bepalen. Men kan zich hoe dan ook niet veroorloven te wachten op de uitspraak van het Grondwettelijk Hof over die beroepen. Dit zou een zekere tijd in beslag nemen en we hebben reeds een aanzienlijke achterstand op de termijnen voor de omzetting van de richtlijnen.

Wat de door het ontwerp van ordonnantie afgelegde weg betreft, hebben de commissarissen vastgesteld dat de tekst, die hen wordt voorgelegd, aanzienlijk is geëvolueerd in verhouding tot de versie die ter advies was ingediend bij de Raad van State. Inderdaad, de afdeling Wetgeving van de Raad van State had gevraagd om verschillende punten van de tekst te herzien. Er werden bijgevolg een aantal wijzigingen aangebracht om in hoge mate rekening te houden met de opmerkingen van de Raad van State. Deze wijzigingen hebben eveneens toegelaten om te waken over een betere coördinatie met de meest gevorderde federale wetten terzake die destijds nog ontwerpen waren. De meest recente versie van de tekst werd niet voorgelegd aan de Raad van State om de procedure inzake de omzetting van de Europese richtlijnen niet nog meer te vertragen.

IV. Grote assen van het ontwerp van ordonnantie

Deze ordonnantie stelt een algemeen kader voor de strijd tegen discriminatie op basis van de volgende limitatieve criteria : de nationaliteit, het zogenaamd ras, de huidskleur, de sociale, etnische of nationale ascendentie of origine, de leeftijd, de seksuele geaardheid, de burgerlijke stand, de geboorte, het fortuin, de religieuze, filosofische of politieke overtuigingen, de taal, de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysiek of genetisch kenmerk en ten slotte, de aan het geslacht verbonden criteria : de sekse, de zwangerschap, de bevalling, de materniteit en de geslachtsverandering (criteria omschreven in artikel 4, 2°).

Dit kader zal van toepassing zijn op de materies die onder het gewestelijk tewerkstellingsbeleid ressorteren en zal

ticulièrement les organisations intermédiaires en ce qui concerne leurs activités de placement des travailleurs (ACTIRIS, agences d'intérim, bureaux de placement, chasseurs de tête, etc.) et les opérateurs d'insertion socio-professionnelle (missions locales / lokale werkinkels, entreprises d'insertion (EI) et initiatives locales de développement de l'emploi (ILDE) en ce qui concerne leurs activités d'insertion socio-professionnelle (article 5). Bien évidemment tout ce qui relève des relations de travail proprement dites et du droit du travail restera soumis à la législation antidiscriminatoire fédérale.

Dans les domaines considérés, seront notamment interdites les discriminations directes et indirectes (article 7) opérées sur la base d'un des critères mentionnés ci-avant, étant entendu, par contre, que, moyennant le respect de certaines conditions, les mesures d'action positives qui visent à garantir une pleine égalité dans la pratique en compensant des désavantages de certains groupes discriminés, demeureront licites (article 10). Le projet détermine aussi les cas pouvant justifier une différence de traitement fondée sur un motif de discrimination (article 8).

Pour assurer l'effectivité des interdictions, l'ordonnance en projet met en place une série de sanctions civiles, calquées sur les lois fédérales, parmi lesquelles figurent notamment un dispositif de dommages et intérêts forfaitaires (article 22), un dispositif d'action en cessation (article 24), et des dispositifs de protection des victimes contre les représailles qu'elles pourraient avoir à subir en réaction aux plaintes qu'elles auraient introduites (article 21).

Sur le plan pénal, l'ordonnance réprime tout acte intentionnel constituant une discrimination directe ou indirecte ou un refus de procéder à des aménagements raisonnables, tels que définis par l'ordonnance, pour répondre aux besoins des personnes handicapées. Est également passible d'une peine, la personne qui fait obstacle à la surveillance organisée par l'ordonnance (article 18).

Enfin, et conformément à ce qu'exige la législation communautaire, l'ordonnance met en place, dans le cadre des litiges auxquels elle pourrait donner lieu, un droit d'action collectif (article 25) à des associations et établissements d'utilité publique quand un préjudice a été porté aux objectifs statutaires qu'ils poursuivent (par exemple le MRAX ou une organisation syndicale).

Outre ce cadre général de lutte contre les discriminations, l'ordonnance met également en place deux outils qui permettront de promouvoir et d'assurer de manière concrète et efficace la diversité. En effet, une base légale précise et pérenne est créée de manière à encadrer les plans de diversité et développer un label diversité. L'article 26 de l'ordonnance prévoit, à cet égard, que « dans les limites des

dus meer bepaald betrekking hebben op de intermediaire organisaties wat betreft hun activiteiten inzake plaatsing van werkzoekenden (ACTIRIS, uitzendkantoren, plaatsingsdiensten, headhunters,...) en de operatoren voor socio-professionele inschakeling (missions locales / lokale werkinkels, inschakelingsondernemingen (IO) en plaatselijke initiatieven voor de ontwikkeling van de werkgelegenheid (PIOW) wat betreft hun activiteiten inzake socio-professionele inschakeling (artikel 5). Natuurlijk zal alles wat ressorteert onder de eigenlijke arbeidsbetrekkingen en het recht op arbeid vanzelfsprekend onderworpen blijven aan de federale antidiscriminatiewetgeving.

In de beschouwde domeinen zullen met name verboden zijn, de rechtstreekse en onrechtstreekse discriminatie (artikel 7) op basis van een van voornoemde criteria, wel te verstaan, daarentegen dat, mits de naleving van sommige voorwaarden, de positieve acties die ernaar streven een volle gelijkheid in de praktijk te waarborgen door de nadelen van sommige gediscrimineerde groepen te compenseren, geoorloofd zullen blijven (artikel 10). Het ontwerp stelt ook de gevallen vast die een verschillende behandeling gebaseerd op een grond van discriminatie, kunnen rechtvaardigen (artikel 8).

Om de doeltreffendheid van de verboden te verzekeren, voert de ordonnantie een reeks burgerrechtelijke sancties in, naar het voorbeeld van de federale wetten, waaronder we met name een systeem van forfaitaire schadevergoedingen terugvinden (artikel 22), een systeem van vorderingen tot staking (artikel 24) en verschillende vormen van bescherming van de slachtoffers tegen represailles die ze zouden kunnen ondergaan als reactie op de klachten die ze zouden hebben ingediend (artikel 21).

Op strafrechtelijk vlak bestraft de ordonnantie elke opzettelijke daad die een rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie vormt of een weigering om tot redelijke aanpassingen te komen, zoals bepaald door de ordonnantie, om tegemoet te komen aan de noden van andersvaliden. Kan eveneens worden bestraft, de persoon die de controle hindert die wordt georganiseerd door de ordonnantie (artikel 18).

Ten slotte, en overeenkomstig de eisen van de communautaire wetgeving, voert de ordonnantie – in het kader van de geschillen waartoe zij aanleiding zou kunnen geven – een recht tot collectieve actie in (artikel 25) voor verenigingen en instellingen van openbaar nut wanneer er schade is toegebracht aan de statutaire doelstellingen die zij nastreven (bijvoorbeeld het MRAX of een syndicale vereniging).

Als aanvulling bij dit algemeen kader voor de strijd tegen discriminatie, voert de ordonnantie eveneens twee instrumenten in die zullen toelaten diversiteit op een concrete en doeltreffende wijze te bevorderen en te verzekeren. Inderdaad, er wordt een precieze en langdurige wettelijke basis gecreëerd om de diversiteitsplannen te omkaderen en een diversiteitslabel te ontwikkelen. In dat opzicht voorziet

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 ». Le gouvernement peut également octroyer un label à ces mêmes organisations quand elles développent, créent et mènent une politique de diversité.

Le champ d'application matériel de l'ordonnance est plus large pour ce volet de l'ordonnance, puisque tout employeur privé peut mettre en place un plan de diversité et solliciter, pour sa mise en œuvre, un subside de la Région, ainsi que l'octroi d'un label.

L'ordonnance prévoit que le gouvernement déterminera les conditions et modalités de l'octroi des subsides liés aux plans de diversité et de l'octroi du label. C'est aussi au gouvernement qu'il reviendra de déterminer ce qu'il faut entendre par plan de diversité et label. A cet égard, les travaux du Pacte territorial pour l'emploi seront un guide et une aide précieuse puisque depuis plus d'un an les consultants de la diversité au sein du Pacte ont développé un cadre opérationnel pour plans de diversité, qui définit la démarche nécessaire à l'établissement d'un plan et son contenu minimal.

Il est donc envisagé de soumettre rapidement à l'approbation du gouvernement des arrêtés d'exécution définissant les plans, conditions des subsides et d'octroi du label reprenant la pratique actuelle du Pacte territorial qui bénéficie d'une large approbation de ses membres ainsi que de ceux du Comité de gestion d'ACTIRIS. Le subside envisagé serait, comme à l'heure actuelle, un cofinancement des actions en faveur de la diversité de cinquante pour cent, avec un plafond de 10.000 EUR payable en deux tranches, la deuxième n'étant libérée que suite à une évaluation après un an des actions déjà menées.

V. Avis du Conseil d'Etat et modifications apportées au projet initial

A la suite de cette présentation succincte des grands axes de l'ordonnance relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi, le ministre passe rapidement en revue les avis émis par le Conseil d'Etat et par le Conseil économique et social, ainsi que les réponses apportées à leur remarques.

Le Conseil d'Etat a rendu le 16 novembre 2006 un avis sur l'avant-projet d'ordonnance, qui a, depuis lors, été formellement remanié pour prendre en compte ses remarques.

artikel 26 van de ordonnantie dat « de Regering, binnen de limieten van de begrotingskredieten, een subsidie voor de ontwikkeling van een bedrijfspolitiek van gelijke behandeling door middel van diversiteitsplannen kan toekennen aan ondernemingen, organisaties en aan instellingen uit de profit- en non profitsector ». De Regering kan diezelfde organisaties eveneens een label toekennen wanneer zij een diversiteitsbeleid creëren, ontwikkelen en voeren.

Het toepassingsgebied van de ordonnantie is ruimer voor dat onderdeel van de ordonnantie, aangezien elke privéwerkgever een diversiteitsplan kan opstellen en, voor de uitvoering ervan, een subsidie aanvragen bij het Gewest, alsook de toekenning van een label.

De ordonnantie voorziet dat de Regering de voorwaarden en modaliteiten zal bepalen voor de toekenning van de aan de diversiteitsplannen gekoppelde subsidies en voor de toekenning van het label. Het zal ook aan de Regering toekomen om te bepalen wat moet worden verstaan onder diversiteitsplannen en label. In dat opzicht zullen de werkzaamheden van het Territoriaal Pakt voor de Werkgelegenheid een richtlijn en een waardevol hulpmiddel zijn aangezien de diversiteitsconsultants in het Pakt meer dan een jaar gewerkt hebben aan de ontwikkeling van een operationeel kader voor diversiteitsplannen, dat een omschrijving geeft van de noodzakelijke stappen voor het opmaken van een plan en van de minimale inhoud ervan.

Er wordt bijgevolg overwogen om snel aan de regering uitvoeringsbesluiten ter goedkeuring voor te leggen. Deze zullen de plannen bepalen en de voorwaarden van subsidiëring en toekenning van het label. Hierbij zal worden teruggegrepen naar de huidige procedure van het Territoriaal Pact. Deze draagt immers de goedkeuring weg van een groot aantal van zijn leden en van de leden van het beheerscomité van ACTIRIS. De overwogen toelage zou, zoals vandaag het geval is, een medefinanciering zijn van de acties voor diversiteit ten belope van vijftig percent, met een maximum van 10.000 EUR. Deze toelage zou worden uitbetaald in twee schijven, en de tweede schijf zou slechts worden vrijgemaakt na de evaluatie van de reeds gevoerde acties na 1 jaar.

V. Advies van de Raad van State en wijzigingen aan het initieel project

Na deze korte voorstelling van de grote assen van de ordonnantie betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van tewerkstelling, gaat de minister over tot een overzicht van de adviezen van de Raad van State en van de Economische en Sociale Raad en van de antwoorden die hij hierop gegeven heeft.

De Raad van State verstrekke op 16 november 2006 een advies over het voorontwerp van ordonnantie dat sindsdien aanzienlijk is aangepast om rekening te houden met de opmerkingen van de Raad van State.

- 1) La première observation du Conseil d'Etat concerne la compétence de la Région. Le Conseil d'Etat constatait que le régime en projet excède le cadre strict des compétences de la Région et invitait par conséquent la Région à revoir l'ensemble du régime en projet sur le plan des compétences.

En effet, le projet initial excédait les compétences de la Région en ce qu'il tendait à régler sur le plan de la non-discrimination « la politique de l'emploi » ainsi que « l'embauche et l'emploi » au sens général. Cette observation a été prise en compte. Ainsi, l'article 3 du projet actuel délimite bien le cadre du projet d'ordonnance à la politique régionale de l'emploi et les articles 4, 9° et 5 contribuent à délimiter avec précision le champ d'application matériel de l'ordonnance.

S'agissant des plans de diversité et de l'octroi du label, qui s'adressent de manière générale aux employeurs privés, le Conseil d'Etat notait également qu'ils ne relèvent pas, à strictement parler, de la compétence exclusive de la Région en matière d'emploi.

Sur ce volet, en revanche, le ministre a considéré que la Région était bien compétente pour les plans de diversité et l'octroi du label. Premièrement, le Conseil d'Etat n'explique pas pourquoi ces mesures tombent en dehors des compétences régionales en matière d'emploi. De plus, ces mesures ne touchent en rien à la législation fédérale sur les contrats de travail, la protection salariale, 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, il a été opté pour une lecture évolutive de l'article 6, § 1, IX, 1° et 2° de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980. La Cour constitutionnelle a d'ailleurs, dans au moins deux arrêts ⁽¹⁾ précisé l'idée selon laquelle la loi spéciale 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.

Or, les plans de diversité et le label visent principalement 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. Il s'agit bien de mesures d'accompagnement non-individualisées qui doivent surtout contribuer à l'essor de la diversité. Les plans doivent être des outils qui facilitent le placement des personnes discriminées au sein de l'entreprise.

(1) Arrêts 58/95 et 14/2001 de la Cour constitutionnelle du 12 juillet 1995 et du 14 février 2001.

- 1) De eerste opmerking van de Raad van State heeft betrekking op de bevoegdheid van het Gewest. Hij stelt vast dat het geplande stelsel het strikte kader van de bevoegdheden van het Gewest overschrijdt en verzoekt het Gewest bijgevolg het geheel van het geplande stelsel te herzien op het vlak van de bevoegdheden.

Inderdaad, het initieel ontwerp overschreed de bevoegdheden van het Gewest omdat het ernaar streefde, op het vlak van de niet-discriminatie, « het tewerkstellingsbeleid » evenals « de aanwerving en de tewerking » in de algemene zin te regelen. Er werd rekening gehouden met die opmerking. Alzo bakent artikel 3 van het huidig ontwerp wel degelijk het kader van het ontwerp van ordonnantie af tot het gewestelijk tewerkstellingsbeleid en dragen de artikelen 4, 9° en 5 ertoe bij het materieel toepassingsveld van de ordonnantie precies af te bakenen.

Wanneer het gaat om de diversiteitsplannen en de toekenning van het label, die in het algemeen op de privé-werkgevers betrekking hebben, noteert de Raad van State eveneens dat dit, strikt genomen, niet onder de uitsluitende bevoegdheid van het Gewest valt op het vlak van tewerking.

Voor dat luik daarentegen heeft de minister geoordeeld dat het Gewest wel degelijk bevoegd was voor de diversiteitsplannen en de toekenning van het label. Ten eerste, de Raad van State verklaart niet waarom die maatregelen buiten de gewestelijke bevoegdheden op het vlak van tewerking vallen. Daarenboven raken die maatregelen op geen enkel punt aan de federale wetgeving op de arbeidscontracten, de loonbescherming, noch aan de gelijkheid van behandeling wat betreft de arbeidsvoorwaarden en de loonvoorwaarden, noch aan de arbeidsbetrekkingen in het algemeen. Zodoende heeft de minister geopteerd voor een evolutieve lezing van artikel 6, § 1, IX, 1° en 2° van de bijzondere wet op de institutionele hervormingen van 8 augustus 1980. Het Grondwettelijk Hof heeft trouwens, in minstens twee arresten ⁽¹⁾, de idee gepreciseerd volgens dewelke de bijzondere wet van 8 augustus 1980 de Gewesten de ruimste bevoegdheid heeft toegekend voor de plaatsing van de al dan niet werkende werklozen evenals voor de autonome uitwerking van programma's voor de hertewerking.

Welnu, de diversiteitsplannen en het label streven er vooral naar, in uitvoering van het gewestelijk tewerkstellingsbeleid, om een gunstige omgeving te creëren voor het openstellen van de arbeidsmarkt voor sommige categorieën van werkzoekenden. Het gaat wel om niet geïndividualiseerde begeleidingsmaatregelen die vooral moeten bijdragen tot de bloei van de diversiteit. De plannen moeten instrumenten zijn die de plaatsing van in ondernemingen gediscrimineerde personen vergemakkelijken.

(1) Arresten 58/95 en 14/2001 van het Grondwettelijk Hof van 12 juli 1995 en van 14 februari 2001.

Par ailleurs, la Région flamande octroie depuis dix ans des subsides pour des plans de diversité en vertu d'un décret.

- 2) La deuxième observation du Conseil d'Etat vise les critères de discrimination et suggère d'opter plutôt pour une liste fermée de motifs de discrimination, à savoir une liste qui mentionne chaque motif de discrimination visée et qui ne vise pas « toute discrimination », laissant ainsi la porte ouverte à une multitude de causes de discrimination de tous types.

Cette remarque a été pleinement prise en compte : l'article 4, 2° du projet actuel adopte une liste fermée de motifs de discrimination qui sont identiques à ceux repris dans les trois lois fédérales. On respecte ainsi les impératifs de transparence et de sécurité juridique imposés par les 3 directives européennes et on évite un risque de dérive vers une judiciarisation excessive des rapports sociaux.

- 3) La troisième observation indique qu'il est préférable de prévoir un régime de sanctions propre, assurant le respect des dispositions d'une législation régionale, plutôt que de renvoyer simplement à l'application d'une loi fédérale, ce qui peut poser des problèmes de cohérence et d'interprétation.

Il a été tenu compte de cette remarque du Conseil d'Etat : le projet actuel prévoit dans ses chapitres V et VI des dispositions de sanctions propres. Ce système est inspiré des lois fédérales afin d'assurer une application univoque et cohérente des sanctions.

- 4) Le Conseil d'Etat indique, par ailleurs, que le texte en projet ne contient pas de garantie contre les représailles comme l'exigent les directives européennes.

Dans le texte actuel, l'article 21 organise la protection contre les représailles, telles que le licenciement ou tout autre traitement défavorable que pourraient subir une personne qui introduit une plainte en raison d'une prétendue discrimination. Le dispositif de protection des plaignants comporte notamment un renversement de la charge de la preuve qui prévoit que lorsqu'une mesure préjudiciable a été adoptée contre un plaignant, il appartient à celui contre qui la plainte est dirigée de prouver que la mesure préjudiciable a été adoptée pour des motifs étrangers à la plainte. Cette protection s'étend également aux personnes qui interviennent en tant que témoins dans le cadre de l'instruction d'une plainte.

- 5) La cinquième observation du Conseil d'Etat mentionne que le projet impose aux opérateurs d'emploi de prévoir des « aménagements raisonnables » sans toutefois en

Trouwens, het Vlaams Gewest kent sedert meer dan tien jaar subsidies toe voor diversiteitsplannen krachtens een decreet.

- 2) De tweede opmerking van de Raad van State doelt op de discriminatiecriteria en suggereert eerder te kiezen voor een gesloten lijst van discriminatiegronden, namelijk een lijst die elke grond van bedoelde discriminatie vermeldt en die zich niet richt op « elke discriminatie », waardoor alzo de deur opengelaten wordt voor een massa redenen voor allerhande discriminatie.

Met deze opmerking werd volop rekening gehouden : artikel 4, 2° van het huidig ontwerp neemt een gesloten lijst van discriminatiegronden aan die identiek zijn aan deze die in de drie federale wetten hernomen zijn. Men leeft alzo de voorschriften na inzake transparantie en rechtszekerheid die in de drie Europese richtlijnen opgelegd worden en men vermijdt het risico af te drijven naar een buitensporige judiciarisering van de sociale verhoudingen.

- 3) De derde bemerking geeft aan dat het beter is om een eigen systeem van sancties te voorzien dat waakt over de naleving van de bepalingen van een gewestelijke wetgeving, eerder dan gewoonweg te verwijzen naar de toepassing van een federale wet. Dit kan namelijk problemen opleveren op het vlak van coherentie en interpretatie.

Er werd rekening gehouden met deze opmerking van de Raad van State : het huidig ontwerp voorziet in zijn hoofdstukken V en VI bepalingen met eigen sancties. Dit systeem is gebaseerd op de federale wetten om een eenvormige en coherente toepassing van de sancties te verzekeren.

- 4) De Raad van State stipt trouwens aan dat de ontwerp-tekst geen garantie inhoudt tegen represailles, zoals geëist wordt in de Europese richtlijnen.

In de huidige tekst organiseert artikel 21 de bescherming tegen vergeldingsmaatregelen zoals ontslag of iedere andere ongunstige behandeling die een persoon die een klacht indient omwille van een vermeende discriminatie zou kunnen ondergaan. De beschermingsmaatregelen ten voordele van de indieners van een klacht bedraagt onder meer de omkering van de bewijslast die voorziet dat wanneer een ongunstige maatregel beslist wordt ten aanzien van de indiener van een klacht het aan diegene tegen wie de klacht werd ingediend toekomt te bewijzen dat de ongunstige maatregel beslist werd om andere redenen dan de klacht. Deze bescherming geldt eveneens voor de personen die als getuige optreden in het kader van een klacht.

- 5) De vijfde opmerking van de Raad van State vermeldt dat het ontwerp de tewerkstellingsoperatoren oplegt « redelijke inrichtingen » te voorzien, zonder er evenwel de

préciser la portée. Or, les directives européennes n'exigent de prévoir des aménagements raisonnables qu'à l'égard des personnes handicapées.

Il a été tenu compte de cette observation : les articles 4, 8° et 13 du projet définissent les aménagements raisonnables comme un concept s'appliquant à la situation des personnes handicapées. L'ordonnance en projet reprend d'ailleurs la même définition d'aménagements raisonnables que les directives européennes et les lois fédérales.

- 6) Finalement, le Conseil d'Etat constate que l'exposé des motifs est lapidaire. Cet exposé a été largement étoffé dans la nouvelle version.

VI. Avis du Conseil Economique et Social

Le ministre passe aux points principaux de l'avis émis par le Conseil économique et social (CES) au cours de sa séance du 21 septembre 2006.

- 1) Le CES a premièrement estimé que les directives de l'Union européenne étaient suffisamment transposées par l'adoption de lois au niveau fédéral.

On ne peut suivre le raisonnement du CES sur ce point. Comme le mentionne le Conseil d'Etat dans son avis concernant ce projet et par ailleurs à l'occasion de l'examen des lois fédérales, la transposition des directives au niveau régional est nécessaire puisqu'il appartient à chaque entité fédérale ou fédérée de concrétiser les droits fondamentaux dans les matières qui lui sont attribuées. Il appartient donc à chaque législateur, dans les limites de ses compétences, de mettre en œuvre les droits fondamentaux définis par des normes supérieures. A cet égard, on peut noter également qu'à l'occasion de ses mises en demeure pour manquement à l'obligation de transposer les directives antidiscrimination, la Commission européenne ne manque pas de détailler les manquements dans le chef des entités fédérées concernées, comme elle l'a fait en particulier pour la Région de Bruxelles-Capitale.

- 2) La deuxième remarque du CES indique que l'article 4.2 de l'ordonnance du 26 juin 2003 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale (ci-après l'ordonnance gestion mixte), réalise déjà une transposition des directives européennes.

Sur ce point non plus, on ne peut souscrire à l'argument du CES car l'ordonnance gestion mixte se borne à interdire aux opérateurs d'emploi de pratiquer des discriminations à l'encontre des chercheurs d'emploi. Non seulement, cette disposition ne couvre pas toutes les compétences régionales en matière d'emploi mais en plus elle est en défaut de transposer toute une série d'exigences, notamment en matière de protection et de procé-

reikwijdte van te preciseren. Welnu, de Europese richtlijnen verplichten enkel redelijke inrichtingen te voorzien voor andersvaliden.

Er werd rekening gehouden met die opmerking, de artikelen 4, 8° en 13 van het ontwerp omschrijven de redelijke inrichtingen als een concept dat van toepassing is op de situatie van de andersvaliden. De ontwerptekst neemt trouwens dezelfde definitie van de redelijke inrichtingen aan als de Europese richtlijnen en de federale wetten.

- 6) Ten slotte stelt de Raad van State vast dat de memorie van toelichting kort en bondig is. Die uiteenzetting werd ruim uitgewerkt in de nieuwe versie.

VI. Advies van de Economische en Sociale Raad

De minister gaat over tot de voornaamste punten uit het advies dat de Economische en Sociale Raad (ESR) tijdens zijn zitting van 21 september 2006 gegeven heeft.

- 1) De ESR heeft eerst en vooral geoordeeld dat de richtlijnen van de Europese Unie voldoende werden omgezet met het aannemen van wetten op federaal vlak.

Men kan de redenering van de ESR op dit vlak niet bijtreden. Zoals vermeld door de Raad van State in zijn advies over dit ontwerp, en naar aanleiding van het onderzoek van de federale wetten, is de omzetting van de richtlijnen op gewestelijk vlak vereist. Immers, het komt toe aan elke federale of gefedereerde entiteit om de fundamentele rechten te verwezenlijken in de materies die haar zijn toevertrouwd. Het komt bijgevolg aan elke wetgever toe om binnen de grenzen van zijn bevoegdheden de fundamentele rechten toe te passen die zijn vastgelegd door normen van bovenaf. In dit verband kan men eveneens opmerken dat de Europese Commissie, naar aanleiding van haar ingebrekestellingen wat betreft de omzetting van de richtlijnen inzake antidiscriminatie, niet nalaat de gebreken aan te halen in hoofde van de betrokken gefedereerde entiteiten, zoals zij dit specifiek heeft gedaan voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

- 2) De tweede opmerking van de ESR toont volgens hen aan dat artikel 4.2 van de gemengde ordonnantie van 26 juni 2003 reeds zorgt voor een omzetting van de Europese richtlijnen.

Ook op dat punt kan de minister niet instemmen met het argument van de ESR want de ordonnantie gemengd beheer beperkt zich ertoe de tewerkstellingsoperatoren te verbieden werkzoekenden te discrimineren. Niet alleen dekt deze bepaling niet alle gewestelijke bevoegdheden op het vlak van tewerkstelling, maar daarenboven blijft ze in gebreke een ganse reeks eisen om te zetten, met name op het vlak van de bescherming en de procedure,

dure, imposées par les directives. Une des mises en demeure de la Commission européenne constate d'ailleurs clairement que cette mention dans l'ordonnance gestion mixte ne peut être considérée comme constituant une transposition des directives.

- 3) Le CES émet également une observation relative à la compétence de la Région à l'égard des « employeurs privés » notamment au regard des plans de diversité.

Cette question est identique à une des observations du Conseil d'Etat, le ministre s'en réfère donc aux justifications apportées plus tôt.

- 4) S'agissant en particulier du label diversité, le CES déclare ne pas être favorable à cet outil préférant la philosophie de l'adhésion volontaire or un label implique un dispositif de contrôle et de surveillance. Le CES mentionne en outre que le ministre fédéral de l'égalité des chances de l'époque a lancé une consultation sur un label diversité fédéral.

Le ministre Cerexhe pense que le label diversité peut être un outil intéressant dans le contexte particulier du marché de l'emploi à Bruxelles qui est, comme on le sait, caractérisé par un fort taux de chômage des jeunes, en particulier allochtones. Contrairement à ce que soutient le CES, le label s'inscrit dans une procédure qui, à l'instar des plans de diversité, est de nature tout à fait volontaire. Le contrôle et la surveillance du respect des conditions d'octroi du label seront élaborés de manière à être très souples et à éviter une charge trop importante pour les entreprises.

S'agissant du label diversité fédéral, il n'est pour l'heure appuyé par aucun texte réglementaire. En outre, le label envisagé pour la Région de Bruxelles-Capitale s'inscrit globalement dans la même philosophie que celle développée dans la phase de test du label diversité fédéral. Il ne devrait donc pas y avoir d'antagonismes entre les deux outils. Par ailleurs, une concertation sera menée avec le niveau fédéral pour assurer, le cas échéant, une harmonieuse coexistence entre les deux labels.

- 5) Le CES suggère le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme comme organe indépendant de promotion et de conciliation. Il propose également la surveillance du respect des dispositions de l'ordonnance par l'inspection régionale de l'emploi.

Il a été tenu compte de ces remarques. Comme indiqué dans les commentaires de l'article 14, il est prévu de négocier un accord de coopération avec le Gouvernement fédéral pour assurer une collaboration avec le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme

die door de richtlijnen worden opgelegd. Een van de ingebrekestellingen van de Europese Commissie stelt trouwens duidelijk vast dat deze vermelding in de ordonnantie gemengd beheer niet als een omzetting van de richtlijnen beschouwd kan worden.

- 3) De Raad van State maakt ook een opmerking aangaande de bevoegdheid van het Gewest tegenover de « privé-werkgevers » met name in het licht van de diversiteitsplannen.

Deze kwestie is gelijk aan een van de opmerkingen van de Raad van State, de minister verwijst hierbij dus naar de eerder gegeven verklaringen.

- 4) Waar het meer bepaald om het diversiteitslabel gaat, verklaart de ESR niet voor dit instrument te zijn en de voorkeur te geven aan de filosofie van de vrijwillige toetreding, daar waar een label een controle en toezicht inhoudt. De ESR vermeldt daarenboven dat de toenmalige federaal minister van gelijke kansen, een consultatieronde over een federaal diversiteitslabel gelanceerd had.

De minister is de mening toegedaan dat het diversiteitslabel een interessant instrument kan zijn in de bijzondere context van de arbeidsmarkt in Brussel die, zoals men weet, gekenmerkt wordt door een hoge werkloosheid bij de vooral allochtone jongeren. In tegenstelling tot hetgeen de ESR volhoudt, kadert het label in een procedure die, in navolging van de diversiteitsplannen, van nature uit volledig vrijwillig is. De controle en het toezicht op de naleving van de toekenningsvoorwaarden van het label zullen zodanig uitgewerkt worden dat ze zeer soepel zullen zijn en vermijden een te zware last voor de ondernemingen te zijn.

Wat het federaal diversiteitslabel betreft, dit wordt op dit ogenblik door geen enkele reglementaire tekst ondersteund. Daarenboven kadert het voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest overwogen label globaal in dezelfde filosofie als deze die in de testfase van het federaal diversiteitslabel ontwikkeld werd. Er zouden dus geen tegenstellingen mogen zijn tussen de twee instrumenten. Er zal trouwens overleg gepleegd worden met het federaal niveau om, in voorkomend geval, te zorgen voor een harmonieuze co-existentie tussen de twee labels.

- 5) De ESR stelt het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding voor als onafhankelijke instantie voor bevordering en verzoening. De Raad stelt eveneens voor dat de naleving van de bepalingen van de ordonnantie wordt gecontroleerd door de gewestelijke arbeidsinspectie.

Er werd rekening gehouden met deze opmerkingen. Zoals aangegeven in het commentaar over artikel 14, is voorzien dat er wordt onderhandeld over een samenwerkingsakkoord met de federale regering, met het oog op een samenwerking met het Centrum voor Gelijkheid

ainsi qu'avec l'Institut pour l'égalité des hommes et des femmes. Cet accord de coopération sera nécessaire car un législateur d'une entité fédérée ne peut d'autorité attribuer des compétences à un organe créé par une loi fédérale. S'agissant de l'inspection, l'article 16 de l'ordonnance en projet renvoie à la disposition, qui dans l'ordonnance gestion mixte, attribue des pouvoirs à l'inspection régionale de l'emploi.

- 6) Finalement, le CES regrette la large délégation de pouvoirs au gouvernement pour la définition et le contenu des plans de diversité.

Il a déjà été mentionné à ce sujet que le contenu et le cadre applicables aux plans ont déjà été largement balisés par le travail du Pacte territorial qui regroupe tous les principaux acteurs de la Région en matière de diversité et ont été soumis à l'aval du Comité de gestion d'ACTIRIS. De plus, le nouvel article 26 prévoit que l'avis du CES sera sollicité dans le cadre de l'adoption d'arrêtés qui détermineront les conditions et modalités d'octroi des subsides pour les plans de diversité et pour le label.

Il a donc été largement répondu aux observations formulées dans les avis aussi bien du Conseil d'Etat que du Conseil économique et social.

VII. Conclusion

Ce texte constituera une des pierres angulaires de la poursuite des efforts de la Région en matière de lutte contre la discrimination et de promotion de l'égalité en matière d'emploi.

Réaliser la diversité et la multiculturalité dans le monde de l'emploi à Bruxelles est et doit rester un objectif crucial pour réaliser pleinement le développement économique, social et humain de notre Région urbaine.

II. Discussion générale

Réunion du 10 juin 2008

A titre préliminaire, M. Jan Béghin demande au ministre Cerexhe si le gouvernement élabore d'autres projets sur le thème de la diversité, hormis les deux présents projets. Le projet n° A-467/1 concerne l'administration régionale. Qu'en est-il des administrations communales et de celles des CPAS ? La proposition d'ordonnance n° A-281/1 est plus large, mais elle introduit des mécanismes de discrimination positive et ne transpose pas les directives visées par les projets du gouvernement.

van Kansen en Racismebestrijding en het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. Dit samenwerkingsakkoord zal noodzakelijk zijn want een wetgever van een gefedereerde entiteit kan niet op eigen gezag bevoegdheden toevertrouwen aan een instelling die is opgericht door een federale wet. Wat betreft de inspectie, verwijst artikel 16 van het ontwerp van ordonnantie naar de bepaling die in de ordonnantie inzake het gemengd beheer bevoegdheden toekent aan de gewestelijke arbeidsinspectie.

- 6) Ten slotte betreurt de ESR de ruime delegatie van bevoegdheden aan de Regering voor de definitie en de inhoud van de diversiteitsplannen.

In dat opzicht werd reeds vermeld dat de inhoud en het kader dat van toepassing is op de plannen reeds ruimschoots afgebakend werd door het werk van het Territoriaal Pakt dat de belangrijkste actoren van het Gewest inzake diversiteit verenigt en dat aan de goedkeuring van het beheerscomité van ACTIRIS werd voorgelegd. Daarenboven voorziet het nieuw artikel 26 dat het advies van de ESR gevraagd zal worden in het kader van de aanneming van besluiten die de voorwaarden en de modaliteiten zullen bepalen voor de toekenning van subsidies voor diversiteitsplannen en voor het label.

Er werd dus ruimschoots tegemoetgekomen aan de opmerkingen in de adviezen van zowel de Raad van State als de Economische en Sociale Raad.

VII. Conclusie

Deze tekst zal een van de hoekstenen vormen van de voortzetting van de inspanningen van het Gewest op het vlak van de strijd tegen discriminatie en de bevordering van gelijkheid in arbeid en beroep.

Zorgen voor diversiteit en multiculturaliteit op de arbeidsmarkt in Brussel is en moet een cruciale doelstelling blijven om de economische, sociale en menselijke ontwikkeling van ons Stadsgewest volop tot stand te brengen.

II. Algemene bespreking

Vergadering van 10 juni 2008

De heer Jan Béghin vraagt vooraf aan minister Cerexhe of de regering nog andere ontwerpen over het thema van de diversiteit in de steigers heeft, afgezien van deze twee ontwerpen. Ontwerp A- 467/1 heeft betrekking op het gewestbestuur. Hoe staat het met de gemeentebesturen en de OCWM-besturen ? Het voorstel van ordonnantie A-281/1 is ruimer, maar voert mechanismen van positieve discriminatie in en zet de richtlijnen bedoeld in de regeringsontwerpen niet om.

Le ministre répond qu'un projet d'ordonnance élaboré par la secrétaire d'Etat Françoise Dupuis, portant sur le logement, est en cours d'examen par le gouvernement. Par contre, il n'a pas connaissance d'un projet concernant les administrations communales.

M. Didier Gosuin s'emporte contre la façon dont le gouvernement a transposé les directives de lutte contre la discrimination.

Tout le monde est d'accord sur le fait qu'une région interculturelle est, plus que d'autres, exposée à des risques de discrimination. De plus, le marché du travail est tourmenté à Bruxelles et il est donc nécessaire de veiller à ce que chaque décision prise soit juste. Il est important que les directives sur ce sujet soient transposées.

Comme le ministre a eu la franchise de le reconnaître, la Région de Bruxelles-Capitale est en infraction, alors que la déclaration gouvernementale, rédigée en connaissance des obligations pesant sur la Région et des échéances imparties, y consacrait pourtant presque une page entière. La Région est pourtant en violation dans tous les domaines de la lutte contre la discrimination, alors même qu'elle devrait, vu sa composition sociologique, être à la pointe du combat.

M. Gosuin exprime en outre ses craintes que la Région ne soit, même après le vote de ce texte, toujours en défaut de transposition car l'entière des directives ne sera pas transposée.

Le projet défendu par le ministre Cerexhe a été déposé le 6 août 2007, mais a dû attendre qu'un autre texte du gouvernement concernant les administrations publiques soit, lui aussi, finalisé. Le commissaire s'étonne donc que le gouvernement ait demandé, en 2006, l'avis du Conseil d'Etat en urgence pour finalement discuter du projet en juin 2008. Le Conseil d'Etat a mentionné qu'il ne lui était pas possible de procéder à un examen exhaustif du projet dans le cadre de la procédure d'urgence. Le parlement va donc légiférer au pas de charge, avec un avis sommaire du Conseil d'Etat, dans une matière qui est délicate, sujette à conflit et pour laquelle il y a déjà des recours à la Cour constitutionnelle. Il en résulte donc le risque de devoir corriger le texte par la suite.

M. Gosuin demande qu'un tableau comparant les articles des directives avec ceux de leur transposition soit présenté à la commission. Celui-ci est fort probablement déjà réalisé et peut-être même transmis à la représentation permanente.

Finalement, la méthode de l'éparpillement est fort dommageable dans le cadre de la transposition des directives européennes. Chacun réalise son propre travail de transposition, alors qu'il aurait été plus simple de regrouper les textes transposant les directives dans un seul projet d'ordonnance pour la Région. Certains aspects ne seront, en effet, probablement pas transposés durant cette législature.

De minister antwoordt dat een ontwerp van ordonnantie dat opgesteld is door staatssecretaris Françoise Dupuis en betrekking heeft op de huisvesting, thans door de regering onderzocht wordt. Hij heeft daarentegen geen weet van een ontwerp voor de gemeentebesturen.

De heer Didier Gosuin hekelt de wijze waarop de regering de richtlijnen voor de bestrijding van discriminatie omgezet heeft.

Iedereen is het erover eens dat er in een intercultureel Gewest meer gevaar op discriminatie is dan in andere. Bovendien is de arbeidsmarkt in Brussel turbulent en is het nodig erop toe te zien dat elke beslissing de juiste is. Het is belangrijk dat de richtlijnen in dat verband omgezet worden.

De minister is zo eerlijk geweest om het toe te geven dat het Brussels Gewest in overtreding is hoewel de regeerverklaring, die met kennis van de verplichtingen voor het Gewest en de opgelegde termijnen, opgesteld is, daar bijna een hele bladzijde aan besteed heeft. Toch is het Gewest in overtreding op alle vlakken van de strijd tegen de discriminatie, terwijl het, gelet op de sociologische samenstelling, de strijd zou moeten leiden.

De heer Didier Gosuin geeft bovendien uiting aan zijn vrees dat het Gewest, zelfs na de goedkeuring van de tekst, nog altijd niet alles correct zal omgezet hebben, omdat niet alle richtlijnen omgezet worden.

Het ontwerp verdedigd door minister Cerexhe is op 6 augustus 2007 ingediend, maar men heeft moeten wachten op een andere tekst van de regering over de overheidsbesturen die nog afgewerkt diende te worden. Het lid vindt het dus vreemd dat de regering in 2006 het dringende advies van de Raad van State gevraagd heeft en het ontwerp pas in juni 2008 besproken wordt. De Raad van State heeft gemeld dat hij het ontwerp niet helemaal kon onderzoeken gelet op de urgentieprocedure. Het Parlement zal dus in der ijel een wet goedkeuren met een kort advies van de Raad van State, in een delicate en conflictueuze materie waartegen reeds beroepen ingesteld zijn bij het Grondwettelijk Hof. Het gevaar bestaat dus dat de tekst achteraf weer gecorrigeerd moet worden.

De heer Gosuin vraagt voor de commissie een vergelijkend overzicht tussen de artikelen van de richtlijnen en die van de omzetting. Dat is ongetwijfeld al gemaakt en misschien zelfs al aan de vaste vertegenwoordiging bezorgd.

De methode van de versnippering is zeer schadelijk in het kader van de omzetting van de richtlijnen. Iedereen werkt op eigen houtje aan zijn omzetting, terwijl het veel eenvoudiger was geweest om de teksten die de richtlijnen omzetten in één enkel ontwerp van ordonnantie voor het Gewest te groeperen. Sommige aspecten zullen inderdaad waarschijnlijk niet tijdens deze zittingsperiode omgezet

Il y aura peut-être encore un projet d'ordonnance sur le logement social, mais probablement pas pour les communes, les CPAS et les hôpitaux. Il n'y aura probablement pas non plus de transposition de la Commission communautaire française en matière de formation.

La Région de Bruxelles-Capitale sera donc de toute manière condamnée, car le gouvernement n'aura pas rencontré l'objectif de sa déclaration gouvernementale. Il aura choisi de s'éparpiller alors qu'une telle matière exigeait de l'uniformité.

Au vu des incohérences entre les deux projets de transposition et de leur incomplétude, le groupe MR s'abstiendra. Il est en faveur de la lutte contre la discrimination, mais il redoute de devoir à nouveau se pencher sur ce texte dans quelques mois.

M. Alain Zenner estime que la définition de ce qui est visé et de ce qui ne l'est pas est fondamentale dans un texte tel que celui qui est soumis à la commission. Il faut donc clairement définir les termes 'discrimination' et 'harcèlement'. Cela n'est pas facile. D'ailleurs, les définitions de ces termes ont évolué au cours de la procédure législative de ce projet. Le législateur fédéral a d'ailleurs lui aussi dû revoir ses définitions, suite à un arrêt de la Cour d'arbitrage.

Généralement, on donne de la discrimination une définition globale. On dit qu'il s'agit de toute distinction qui ne se justifie pas objectivement par un objectif légitime et qui ne repose pas sur des moyens appropriés et nécessaires pour atteindre cet objectif. Mais ce n'est pas la méthode choisie en l'occurrence. Au départ, il est donné une définition globale de la discrimination : l'article 4, 2°, vise par 'discrimination directe' toute distinction généralement quelconque, donc sans savoir si elle est objectivement justifiée. Ce n'est que par voie d'exception (articles 8 et 9) que certains comportements sont permis dans certaines conditions. En outre, la discrimination n'est sanctionnée que si elle repose sur certaines caractéristiques ou sur certaines situations. Il est donc donné une définition globale de la discrimination, mais limitée ensuite par une série de critères tels que la prétendue race, l'état civil, etc. Or, ces aspects avaient précisément été supprimés par la Cour d'arbitrage dans la législation fédérale, pour s'en tenir à une définition plus globale de la cause de la différenciation.

Les articles 8 et 12 contiennent le mot « raisonnable ». Le choix de ce terme fort ambigu est regrettable. Un article du journal « Le Monde » a d'ailleurs été consacré à l'emploi de termes de ce type dans la loi. Un mot tel que « raisonnable » laisserait toute latitude à la subjectivité et n'est nullement quantifiable. Un mot si flou tend à être consensuel, alors qu'il devient inmanquablement source de polémique. Avec des termes si peu contraignants, véritables pavillons de complaisance, le législateur se repose de manière récurrente sur le juge.

worden. Misschien komt er nog een ontwerp van ordonnantie over de sociale huisvesting, maar waarschijnlijk niet voor de gemeenten, de OCMW's en de ziekenhuizen. Allicht komt er ook geen omzetting bij de Franse Gemeenschapscommissie inzake opleiding.

Het Brussels Gewest zal dus in ieder geval veroordeeld worden omdat de regering de doelstelling van haar regeerverklaring niet zal halen. Zij heeft gekozen voor versnippering terwijl een dergelijke materie uniformiteit vereiste.

Gelet op de incoherentie tussen de twee ontwerpen tot omzetting en de onvolledigheid ervan, zal de MR-fractie zich onthouden. De fractie is voorstander van de strijd tegen de discriminatie. De fractie vreest echter dat, binnen enkele maanden, de tekst opnieuw op tafel komt.

De heer Alain Zenner meent dat de definitie van wat nagestreefd wordt en wat niet van fundamenteel belang is in een tekst zoals de tekst die aan de commissie voorgelegd wordt. Men moet dus de begrippen "discriminatie" en "intimidatie" duidelijk definiëren. Dat is geen sinecure. De definitie van die begrippen is trouwens tijdens de wetgevende procedure van dit ontwerp veranderd. De federale wetgever heeft trouwens ook zijn definities moeten herzien, na een arrest van het Arbitragehof.

In het algemeen wordt van discriminatie een allesomvattende definitie gegeven. Het betreft dan elk onderscheid dat objectief niet verantwoord kan worden door een legitiem doel en dat niet berust op gepaste en noodzakelijke middelen om dat doel te halen. Hier doet men dat niet. In het begin wordt een allesomvattende definitie van discriminatie gegeven : artikel 4, 2° verstaat onder « rechtstreekse discriminatie » ieder algemeen onderscheid zonder te weten of het objectief verantwoord is. Het is slechts bij uitzondering (artikelen 8 en 9) dat bepaalde gedragingen in bepaalde omstandigheden toegestaan zijn. Bovendien wordt discriminatie enkel bestraft als die berust op bepaalde kenmerken of situaties. Er wordt dus een allesomvattende definitie gegeven die vervolgens beperkt wordt door een aantal criteria zoals het vermeende ras, de burgerlijke staat enzovoort. Die aspecten werden door het Arbitragehof net uit de federale wetgeving gehaald, om te komen tot een meer algemene definitie van de oorzaak van het onderscheid.

De artikelen 8 en 12 bevatten het woord « redelijk ». De keuze van dat zeer dubbelzinnige woord is betreurenswaardig. Een artikel in « Le Monde » heeft trouwens het gebruik van dat soort woorden in de wet onder de loep genomen. Een woord als « redelijk » zou de weg effenen voor alle mogelijke subjectiviteit en het is niet meetbaar. Zo een vaag woord lijkt een consensus te bewerkstelligen, maar is zonder meer een bron van polemiek. Met dergelijke ruim interpreteerbare woorden laat de wetgever telkens weer de rechter de kastanjes uit het vuur halen.

Le commissaire se pose la question de savoir si un employeur qui a besoin d'un employé francophone ou néerlandophone est en droit de refuser un candidat qui ne parlerait aucune de ces deux langues, dans la mesure où cela pourrait être considéré comme une discrimination directe en vertu de l'article 3. Il n'existe en effet aucune exception en matière de discrimination directe, l'article 8 n'en admettant qu'à l'égard de discriminations indirectes.

Le ministre explique qu'il s'agit purement et simplement de la transposition de l'article 2 de la directive.

M. Alain Zenner suppose que le mot « fortune » doit se prendre au sens financier du terme et non pas au sens de la chance.

Le commissaire se pose également la question de savoir dans quelle mesure le refus d'engager une personne pour cause d'absence de force physique nécessaire à l'accomplissement des tâches prévues peut ne pas être considéré comme une discrimination, sachant que l'absence de force physique n'est pas un handicap.

Concernant le certificat de bonne vie et mœurs, M. Zenner relève que le projet ne prévoit pas que l'incarcération peut justifier une différenciation.

Une même difficulté subsiste en matière de harcèlement. Il va de soi qu'en assimilant le harcèlement à la discrimination, le projet n'a pas pour but d'obliger l'employeur à harceler tous ses employés pour rétablir une égalité. Le harcèlement est un comportement répétitif. Or le projet identifie simplement le harcèlement comme un comportement indésirable pour l'un des motifs énumérés. C'est une définition obscure.

Le ministre explique qu'il s'agit ici aussi d'une transposition littérale de la directive.

Mme Viviane Teitelbaum souligne que la lutte contre la discrimination est une priorité transversale. Elle concerne tout un chacun. Les directives européennes sont un compromis entre un idéal souhaitable et une réalité praticable. L'Union européenne considère à juste titre la multiculturalité comme un patrimoine à protéger. Façonner une citoyenneté européenne, c'est poser la question de savoir ce que signifie et ce qu'implique la diversité.

Cependant, des instruments de discrimination positive sont des armes à double tranchant. Des politiques préférentielles quantitatives, imposant des quotas de population à représenter, ont d'indéniables effets pervers. Elles marquent ceux qui en bénéficient. Mme Teitelbaum y voit un mal nécessaire mais temporaire et préconise la transparence quand il s'agit d'améliorer la représentation de groupes sociaux discriminés, en ce sens que la notion de représentation est tout sauf neutre.

Het commissielid vraagt zich af of een werkgever die een Franstalig of Nederlandstalig personeelslid nodig heeft, een kandidaat mag weigeren die geen van beide talen spreekt, aangezien zulks in het licht van artikel 3 een directe discriminatie zou vormen. Er is immers geen enkele uitzondering inzake directe discriminatie, want artikel 8 staat er alleen maar toe in het licht van de indirecte discriminaties.

De minister legt uit dat het enkel en alleen gaat om de omzetting van artikel 2 van de richtlijn.

De heer Alain Zenner veronderstelt dat het Franse woord « fortune » (vermogen) in financiële zin begrepen moet worden en niet in de zin van « chance » (gelukkig toeval).

Het lid vraagt zich ook af in welke mate voorkomen kan worden dat de weigering om iemand aan te werven bij gebrek aan fysieke kracht om zijn taken uit te voeren, geen discriminatie is, want het gebrek aan fysieke kracht is immers geen handicap.

In verband met het attest van goed zedelijk gedrag, zegt de heer Zenner dat het ontwerp niet bepaalt dat opsluiting in de gevangenis een onderscheid mag verantwoorden.

Eenzelfde moeilijkheid rijst bij intimidatie. Door intimidatie gelijk te stellen met discriminatie, strekt het ontwerp er niet toe de werkgever te verplichten al zijn werknemers te intimideren om opnieuw de gelijkheid te herstellen. Intimidatie is een repetitieve handeling. Het ontwerp beschouwt intimidatie als ongewenst gedrag om een van de opgesomde motieven. Het is een onduidelijke definitie.

De minister legt uit dat het hier ook om een letterlijke omzetting van de richtlijn gaat.

Mevrouw Viviane Teitelbaum onderstreept dat de strijd tegen discriminatie een transversale prioriteit is. Iedereen is betrokken partij. De Europese richtlijnen zijn een compromis tussen een wenselijk ideaal en een werkbare praktijk. De Europese Unie beschouwt de multiculturaliteit als een te beschermen erfgoed. Een Europese burgerschap opbouwen, is zich afvragen wat diversiteit betekent en impliceert.

Instrumenten voor positieve discriminatie zijn echter messen die aan twee kanten snijden. Kwantitatieve preferentiële beleidskeuzes die bevolkingsquota opleggen hebben zekere perverse effecten. Wie ervoor in aanmerking komt, wordt gestigmatiseerd. Mevrouw Teitelbaum vindt dat een noodzakelijk maar tijdelijk kwaad en pleit voor transparantie wanneer het erom gaat de gediscrimineerde bevolkingsgroepen te helpen beter vertegenwoordigd te zijn, met dien verstande dat het begrip vertegenwoordiging allesbehalve neutraal is.

M. Jan Béghin craint que M. Gosuin n'ait raison. Il eut été mieux de transposer les trois directives en un texte unique, comme l'ont fait les deux autres régions. Tel est d'ailleurs l'objet de la proposition n° A-138/1, qui est inspirée de la transposition flamande et qui a été attentivement examiné par le Conseil d'Etat.

L'intervenant déplore que les projets du gouvernement délaissent les administrations communales. Par ailleurs, qu'en sera-t-il des organismes mixtes, relevant à la fois du droit privé et du droit public ? A quel régime devront-ils obéir ? M. Béghin constate en outre que le projet n° A-402/1 se limite à la discrimination en matière d'emploi, alors que l'une des directives qu'il transpose, la directive 2000/43/CE du 29 juin 2000, embrasse d'autres formes de discrimination. Pourquoi avoir voulu détailler à ce point les matières régionales dans lesquelles la discrimination doit être combattue ?

Il estime dès lors que le gouvernement s'est engagé sur un chemin périlleux. La transposition des directives sera forcément incomplète.

Du reste, quant à la transposition dévolue au ministre Cerexhe, le député ne peut que saluer le travail effectué par le ministre.

Réunion du 11 juin 2008

Le Président invite les commissaires à livrer au ministre Cerexhe et à la secrétaire d'Etat Grouwels des commentaires et des questions conjoints, étant donné que les projets d'ordonnance qu'ils ont respectivement présentés sont liés.

Mme Danielle Caron se réjouit que le marché de l'emploi dans le secteur privé et la fonction publique aient fait l'objet d'un travail similaire. Elle se demande toutefois pourquoi, dans ces ordonnances, les femmes sont reprises avec les autres groupes susceptibles de discrimination. N'aurait-il pas été préférable de leur consacrer une ordonnance spécifique ? Une meilleure participation des femmes à la vie active, aux mêmes conditions que les hommes, aurait certainement un effet positif pour l'économie bruxelloise.

Quels efforts sont-ils envisagés pour la promotion des ordonnances en projet ? Une évaluation des deux dispositifs est-elle prévue ? Sera-t-elle transmise au parlement ? En quoi le label bruxellois de la diversité se distinguera-t-il de ce qui est organisé par les directives ? Existera-t-il un modèle de plan de diversité ?

Mme Julie de Groote rappelle combien il est nécessaire de faire face de façon concertée au défi de la diversité. La transposition de trois directives européennes est un des objectifs des projets d'ordonnance. L'Etat belge, en retard de transposition, est en passe de se faire condamner. Quel est l'état de transposition de ces directives en Flandre et en

De heer Jan Béghin vreest dat de heer Gosuin het bij het rechte eind heeft. Men had de drie richtlijnen beter in één tekst opgenomen, zoals de twee andere Gewesten. Dat is trouwens wat gebeurt in voorstel A-138/1, dat ingegeven is door de omzetting in Vlaanderen en aandachtig bekeken is door de Raad van State.

De spreker betreurt dat de regeringsontwerpen de gemeentebesturen aan de kant laten. Wat gebeurt er met de gemengde organen die zowel onder het privaatrecht als het publiekrecht vallen ? Onder welk stelsel vallen die ? De heer Béghin stelt bovendien vast dat ontwerp A-402/1 beperkt blijft tot discriminatie inzake werkgelegenheid, terwijl een van de richtlijnen die omgezet worden, te weten richtlijn 2000/43/EG van 29 juni 2000, het nog over andere soorten discriminatie heeft. Waarom de gewestelijke materies die discriminatie moeten bestrijden in dergelijke mate uitdiepen ?

Hij meent dan ook dat de regering zich op glad ijs begeven heeft. De omzetting van de richtlijnen zal manco's vertonen.

Wat de omzetting door minister Cerexhe betreft, kan de volksvertegenwoordiger het werk van de minister alleen maar loven.

Vergadering van 11 juni 2008

De voorzitter vraagt de commissieleden om minister Cerexhe en staatssecretaris Grouwels commentaar te geven en vragen te stellen omdat de ontwerpen van ordonnantie die ze elk hebben ingediend met elkaar verband houden.

Mevrouw Danielle Caron is verheugd dat de arbeidsmarkt in de privésector en bij de overheid op eenzelfde manier worden benaderd. Zij vraagt zich echter af waarom de vrouwen in die ordonnantie worden ingedeeld bij de andere discriminatiegevoelige groepen. Had men niet beter een specifieke ordonnantie aan hen gewijd ? Een betere arbeidsparticipatie van de vrouwen onder dezelfde voorwaarden als de mannen zou zeker een positief effect hebben op de Brusselse economie.

Wat wordt er overwogen om de schouders te zetten onder de ontworpen ordonnaties ? Komt er een evaluatie ? Wordt die bezorgt aan het Parlement ? Waarin zal het Brussels diversiteitslabel verschillen van wat in de richtlijnen wordt geregeld ? Zal er een model zijn voor een diversiteitsplan ?

Mevrouw Julie de Groote herinnert eraan hoe belangrijk het is om in overleg naar diversiteit te streven. De omzetting van drie Europese richtlijnen is een van de doelstellingen van de ontwerpen van ordonnantie. De Belgische Staat die te laat is met de omzetting, zal worden veroordeeld. Hoe zit het met de omzetting van die richtlijnen in Vlaan-

Wallonie ? Il est fort probable que la transposition du dispositif européen à Bruxelles appellera d'autres ordonnances que celles qui sont en discussion. Il serait donc intéressant de pouvoir en juger au regard des remarques que la Commission européenne aurait faites au sujet des autres transpositions régionales.

Le projet d'ordonnance concernant le marché de l'emploi prévoit l'utilisation de subsides comme incitant pour mettre en œuvre les plans de diversité. Cet outil est-il déjà utilisé actuellement ? Si oui, dans quelle mesure et avec quels résultats ?

Les plans de diversité sont l'élément des projets qui fait qu'elles sont davantage qu'une simple transposition de directives. Ces plans doivent permettre de mener une politique de diversité adaptée à la réalité de l'entreprise. Mme de Groote relève que le ministre Cerexhe n'a pas eu à cet égard les mêmes doutes que le Conseil d'Etat à propos de la compétence de la Région pour légiférer et s'est basé sur une lecture évolutive de l'article 6 de la loi spéciale du 8 août 1980. Le ministre a-t-il toutes les assurances à ce sujet ?

Mme de Groote demande également s'il existe un guide de bonnes pratiques concernant les plans de diversité, afin de permettre aux entreprises de s'y inscrire aisément.

Il va de soi que la Région devra veiller à ne pas avoir d'antagonisme, mais plutôt une cohérence, avec le label diversité fédéral. On peut espérer que le label bruxellois remportera au moins autant de succès, sinon plus, que le label fédéral.

Par ailleurs, Mme de Groote demande quel sera le rôle du Centre pour l'égalité des chances et celui de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. S'agira-t-il d'une surveillance, notamment dans le cadre d'une action collective, ou d'une médiation en cours de procédure ?

Mme Olivia P'tito est agacée d'entendre répéter que la Belgique est à la traîne. Certes, les directives européennes dont il est question ne sont plus toutes récentes, mais il faut rappeler que le pays dispose déjà d'outils légaux de lutte contre la discrimination. Mme P'tito cite la loi du 30 juillet 1981 (dite loi Moureaux). En outre, le parlement bruxellois a déjà longuement travaillé sur cette matière.

Aujourd'hui, Bruxelles prend le sujet à bras le corps. Par un souci de cohérence, Mme P'tito fait valoir le fait que, dès son adoption, le label régional de diversité sera intégré au « Bruxelles label » (voir la proposition d'ordonnance n° A-370/1 – 2006/2007 créant un label de responsabilité sociétale des entreprises).

Les deux projets d'ordonnance discutés prévoient des plans de diversité. Il semblerait que ceux-ci soient obligatoires dans la fonction publique et pas dans le secteur privé. Pourquoi ?

deren en Wallonië ? Hoogstwaarschijnlijk zullen er voor de omzetting van het Europees recht nog andere ordonnances nodig zijn dan die welke worden besproken. Het zou dus interessant zijn om daarover te kunnen oordelen aan de hand van de opmerkingen die de Europese Commissie over de andere gewestelijke omzettingen heeft geformuleerd.

Het ontwerp van ordonnantie over de arbeidsmarkt voorziet in subsidies als stimulans om diversiteitsplannen op te stellen. Wordt daarvan nu al gebruik gemaakt ? Zo ja, in welke mate en met welk resultaat ?

De diversiteitsplannen maken dat de ontwerpen meer zijn dan een loutere omzetting van richtlijnen. Die plannen moeten de kans geven een diversiteitsbeleid te voeren toegesneden op het bedrijfsleven. Mevrouw de Groote merkt op dat minister Cerexhe in dat verband niet dezelfde twijfels over de wetgevende bevoegdheid van het Gewest gekoesterd heeft als de Raad van State en zich gebaseerd heeft op een nieuwere lezing van artikel 6 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980. Is de minister zeker van zijn zaak ?

Mevrouw De Groote vraagt ook of er een leidraad bestaat voor de diversiteitsplannen om de bedrijven in staat te stellen er gemakkelijk mee te beginnen.

Het Gewest zal er uiteraard moeten voor zorgen dat er met het federale diversiteitslabel geen verschil maar samenhang is. Men hoopt dat het Brussels label evenveel succes heeft als het federale label of zelfs meer.

Mevrouw de Groote vraagt bovendien welke rol weggelegd zal zijn voor het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. Gaat het om monitoring, onder meer in het kader van een collectieve actie, of om bemiddeling in de loop van een procedure ?

Het ergert mevrouw Olivia P'tito telkens te horen dat België achterop hinkelt. De Europese richtlijnen waarvan sprake zijn niet helemaal recent maar men moet eraan herinneren dat het land over een wetgevend instrumentarium beschikt tegen discriminatie. Mevrouw P'tito verwijst naar de wet van 30 juli 1981 (de zogeheten wet-Moureaux). Bovendien heeft het Brussels Parlement al ruimschoots aandacht besteed aan die kwestie.

Nu schiet Brussel in actie. Ter wille van de samenhang, geeft mevrouw P'tito te kennen dat het gewestelijke diversiteitslabel, zodra het goedgekeurd is, in het Brussels label zal worden opgenomen (zie het voorstel van ordonnantie nr. A-370/1 – 2006/2007 tot invoering van een Brussels label voor maatschappelijk verantwoord ondernemen).

De twee besproken ontwerpen van ordonnantie behelzen diversiteitsplannen. Naar verluidt zouden ze verplicht zijn in de openbare sector maar niet in de privésector. Waarom ?

Aux yeux de la commissaire, le renversement de la charge de la preuve est un élément central des projets d'ordonnance. Elle ne doute pas que les quelques discordances de définition entre les deux textes seront corrigées ou justifiées.

M. Walter Vandenbossche se rallie à l'initiative afin que cela ait une incidence sur la politique de diversité tant dans le secteur privé que dans le secteur public. Pour éviter tout malentendu et garantir la sécurité du justiciable, il demande que les textes et les définitions soient formulés de la même manière.

En outre, M. Vandenbossche demande quelles garanties d'objectivité sont prévues en matière de contrôle des plans de diversité menés et dans quelle mesure le service de médiation qui sera prochainement mis en place par ce parlement pourra être associé à la lutte contre la discrimination.

Mme Julie Fiszman souligne que, jusqu'à présent, la loi Moureaux était le seul texte pénal qui s'attaquait aux discriminations sur la base de l'origine. Le texte qui est présenté comporte également des sanctions pénales. Comment ces deux législations cohabiteront-elles ?

Ce n'est pas sans émotion qu'on peut noter que le parlement bruxellois légifère pour la première fois dans le domaine de la lutte contre la discrimination. M. Madrane y a accompli un travail de pionnier.

Il est important de s'accorder sur ce qui représente, selon le texte du projet, un motif objectif et raisonnable de distinction. Il faut pouvoir identifier facilement ce qui est interdit et ce qui ne l'est point.

Mme Marie-Paule Quix souligne que son groupe politique se réjouit de voir que les directives européennes vont enfin être transposées alors que M. Béghin avait déjà déposé une proposition d'ordonnance portant transposition des directives européennes il y a plus de trois ans.

Bruxelles souffre d'un réel problème de discrimination et ces ordonnances sont indispensables.

Il faudrait uniformiser la terminologie utilisée dans les deux projets d'ordonnance. Par exemple, les projets parlent de « discrimination directe » et de « distinction directe », quelle est la différence ? Un projet traite séparément la grossesse, l'accouchement et la maternité tandis dans l'autre ces trois concepts sont intégrés au reste du texte, pourquoi ?

Les projets indiquent qu'une distinction directe peut uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes. Or, cela pourrait ouvrir la voie à l'arbitraire.

Par ailleurs, il serait préférable que les deux textes proposent les mêmes sanctions et les mêmes procédures.

Volgens het commissielid is het omkeren van de bewijslast een centraal element van de ontwerpen van ordonnantie. Zij twijfelt er niet aan dat bepaalde discrepanties tussen de definities in de twee teksten zullen worden weggewerkt of verantwoord.

De heer Walter Vandenbossche sluit zich aan bij het initiatief om een impact te krijgen op het diversiteitsbeleid van zowel de private als de publieke sector. Hij vraagt dat, om ieder misverstand te vermijden en voor de rechtzoekende alle zekerheid in te bouwen, de teksten en de definities gelijkkluidend zouden lopen.

Bovendien vraagt de heer Vandenbossche welke garanties van objectiviteit zullen worden ingebouwd inzake de controle op de gevoerde diversiteitsplannen en in welke mate de bemiddelingsdienst, die op korte termijn door dit parlement zou kunnen worden ingesteld, betrokken kan worden bij de strijd tegen de discriminatie.

Mevrouw Julie Fiszman onderstreept dat de wet-Moureaux tot nu toe de enige strafwet is die discriminatie wegens herkomst bestraft. De voorgestelde tekst bevat ook straffen. Hoe vallen beide wetten te rijmen ?

Zij stelt niet zonder emotie vast dat het Brussels parlement voor het eerst regels uitvaardigt inzake strijd tegen discriminatie op basis van herkomst. De heer Madrane heeft er pionierswerk verricht.

Het is van belang om het eens te worden wat volgens de tekst van het ontwerp een objectieve en redelijke reden voor het onderscheid is. Men moet makkelijk kunnen onderscheiden wat verboden is en wat niet.

Mevrouw Marie-Paule Quix benadrukt dat haar fractie blij is dat de Europese richtlijnen nu zullen worden omgezet, al had de heer Béghin al meer dan drie jaar geleden een voorstel van ordonnantie voorgelegd ter omzetting van de Europese richtlijnen.

Er is in Brussel wel degelijk een probleem van discriminatie en deze ordonnanties zijn broodnodig.

De terminologie die gehanteerd wordt in de twee ontwerpen van ordonnantie kan best gestroomlijnd worden. In de ontwerpen is er bijvoorbeeld sprake van directe discriminatie en van direct onderscheid, wat is het verschil ? In het ene ontwerp wordt zwangerschap, bevalling en moederschap apart behandeld terwijl het in het ander ontwerp wordt geïntegreerd in de tekst, waarom ?

In de ontwerpen wordt gesteld dat een direct onderscheid alleen kan op grond van wezenlijke en bepalende beroepsvereisten en dit zou de weg naar willekeur kunnen openen.

Ook met betrekking tot de procedures en de sancties kunnen beide teksten best op elkaar worden afgestemd.

Mme Quix demande comment on évaluera les plans de diversité. Va-t-on dresser un tableau de la situation actuelle afin d'avoir un point de comparaison pour les mesures ultérieures ?

M. Christos Doulkeridis tire son chapeau à toutes les personnes qui ont défriché le terrain sur lequel la commission évolue aujourd'hui. A présent, le travail parlementaire doit aboutir rapidement et de la meilleure façon possible. Dans ce domaine, le but ne peut pas être de simplement transposer les directives européennes; il s'agit avant tout de réduire les cas de discriminations, en responsabilisant les acteurs et en garantissant absolument le droit à l'égalité.

A cet effet, il faut commencer par traquer les discordances qui entachent les projets et harmoniser les références. Leur efficacité en dépend. Par la suite, il faudra également réaliser un travail comparable en matière d'enseignement et de formation professionnelle afin de pouvoir s'attaquer en amont à la discrimination. Les Communautés devront s'atteler à ce travail.

M. Serge de Patoul considère que la lutte contre la discrimination n'a fait l'objet d'aucun travail législatif cette législature-ci. La commission est restée sur le quai de la gare. Auparavant, une commission ad hoc avait été installée; ce n'est plus le cas aujourd'hui.

M. Christos Doulkeridis ne comprend pas de quoi M. de Patoul se plaint. Le dossier est en passe d'aboutir.

Si le gouvernement avait recherché l'efficacité, il aurait déposé un projet unique, reprend M. Serge de Patoul. Au lieu de cela, chaque ministre y va de son propre texte et des discordances ne manquent pas d'apparaître. Dès lors, il faudrait travailler sur un seul des projets et l'amender.

M. Didier Gosuin insiste que, sur la voie qu'elle a suivie, la Région ne transposera pas complètement les directives concernées. Outre les deux présents projets, il eut fallu que le ministre-président dépose un projet au sujet des communes, que les membres du Collège réuni de la Commission communautaire commune en charge déposent un projet sur les CPAS et les hôpitaux et que le ministre-président de la Commission communautaire française s'attache à l'administration de cette entité. La Région n'aura fait qu'une part du chemin et n'évitera pas une condamnation.

Les deux projets en présence démontrent qu'il faut réconcilier le gouvernement avec lui-même.

Quant aux discriminations autorisées, il existe une totale contradiction entre les deux projets. Contrairement au projet sur le secteur privé, celui sur la fonction publique autorise des discriminations directes, qui sont pourtant prohibées par la loi et par les directives. Certes, les lois

Mevrouw Quix vraagt op welke manier de diversiteitsplannen zullen worden geëvalueerd. Zal er een nulmeting plaatsvinden om die na een tijd met een nieuwe meting te vergelijken ?

De heer Christos Doulkeridis feliciteert al degenen die het terrein ontgonnen hebben en aldus de basis hebben gelegd voor de werkzaamheden van de commissie. Nu moet het parlementaire werk snel en zo goed mogelijk tot een goed einde worden gebracht. Op dit gebied moet het doel ruimer zijn dan de loutere omzetting van de Europese richtlijnen. Het gaat er vooral om de gevallen van discriminatie te verminderen door de actoren te responsabiliseren en het recht op gelijke behandeling onverkort te garanderen.

Daartoe moet men beginnen met het opsporen van de discordanties in de ontwerpen en de referenties harmoniseren. De efficiëntie van de ontwerpen hangt ervan af. Vervolgens moet men ook vergelijkbaar werk leveren op het vlak van onderwijs en beroepsopleiding om discriminatie dichter bij de bron te kunnen aanpakken. De Gemeenschappen zullen die taak op zich moeten nemen.

De heer Serge de Patoul vindt dat er tijdens deze zittingsperiode geen wetgevend werk inzake de strijd tegen discriminatie is geleverd. De commissie heeft de trein gemist. Vroeger was er een commissie ad hoc geïnstalleerd, maar dat is nu niet meer het geval.

De heer Christos Doulkeridis begrijpt niet waarover de heer de Patoul klaagt. Het dossier is bijna klaar.

Als de regering naar efficiëntie had gestreefd, dan zou ze volgens de heer Serge de Patoul één enkel ontwerp hebben ingediend. In plaats daarvan heeft elke minister zijn eigen tekst opgesteld en de discordanties kwamen al snel aan het licht. Bijgevolg zou men zich op slechts één van de ontwerpen moeten baseren en het amenderen.

De heer Didier Gosuin wijst erop dat het Gewest door de gekozen werkwijze de betrokken richtlijnen niet volledig zal omzetten. Naast de twee voorliggende ontwerpen, heeft de minister-president een ontwerp betreffende de gemeenten ingediend, de bevoegde leden van het Verenigd College van de Gemeenschappelijk Gemeenschapscommissie een ontwerp in verband met de OCMW's en de ziekenhuizen en de minister-president van de Franse Gemeenschapscommissie een ontwerp over die administratie. Het Gewest heeft slechts een deel van de weg afgelegd en zal een veroordeling niet kunnen ontlopen.

De twee voorliggende ontwerpen tonen aan dat de regering zelf een consensus moet bereiken.

Wat de toegestane discriminaties betreft, zijn de twee ontwerpen volledig in strijd met elkaar. In tegenstelling tot het ontwerp betreffende de privésector, staat het ontwerp betreffende het openbaar ambt rechtstreekse discriminaties toe, hoewel die verboden zijn door de wet en de richtlijnen.

du 10 mai 2007 admettent des discriminations fondées sur les convictions politiques ou religieuses, mais uniquement quand elles sont le fait d'employeurs tels qu'un parti politique ou une église. Lorsqu'il s'agit d'une administration, la Constitution interdit formellement ce type de discrimination.

Le député passe ensuite au crible les discordances qui caractérisent les deux projets d'ordonnance. Elles font qu'un employeur public peut, en vertu du projet n°A-467/1, se permettre de discriminer là où les sociétés d'intérim et les organismes de placement ou d'insertion socio-professionnelle ne le peuvent pas, sur la base du projet n°A-402/1.

- Les deux projets ne contiennent pas la même définition de ce qu'est une discrimination directe et une discrimination indirecte.
- Le projet sur la fonction publique traite à la fois de « discrimination » et de « distinction », notion inconnue dans les directives et dans l'autre projet.
- Le projet du ministre Cerexhe inclut dans les discriminations interdites celles qui sont fondées sur l'ascendance et sur le changement de sexe, ce qui n'est pas le cas de l'autre projet. En outre, ce dernier assimile la grossesse, l'accouchement et la maternité à une discrimination basée sur le sexe, sans en faire une base de discrimination en tant que tel.
- On ne s'explique pas pourquoi le projet n°A-467/1 admet que des discriminations directes puissent être justifiées, tandis que les employeurs du secteur privé n'ont pas cette possibilité.
- Le projet n°A-467/1 prévoit une sanction de réintégration du travailleur discriminé dans ses fonctions – au contraire du projet n°A-402/1 – mais sans en préciser les modalités d'application, ce que fait la loi du 10 mai 2007. Le régime de réintégration coexiste avec celui d'indemnité, sans que l'on sache si l'un prévaut sur l'autre ni si l'un dispense d'appliquer l'autre.
- Les tribunaux de l'ordre judiciaire sont exclusivement compétents pour connaître des violations au projet sur la fonction publique, alors que le projet sur le secteur privé réserve expressément cette compétence au Conseil d'Etat.

Ces exemples démontrent que les différences entre les deux projets sont fondamentales, estime M. Gosuin. Le gouvernement a à présent une semaine pour s'amender.

M. Jan Béghin souligne toute la difficulté qu'il y a à prouver une discrimination, d'autant plus quand la législation ne brille pas par sa clarté.

De wetten van 10 mei 2007 staan weliswaar discriminaties op grond van politieke of religieuze overtuigingen toe, maar alleen door werkgevers zoals een politieke partij of een kerk. Wanneer het over een bestuur gaat, verbiedt de Grondwet formeel dat soort discriminatie.

Vervolgens neemt de volksvertegenwoordiger de discordanties in de twee ontwerpen van ordonnantie onder de loep. Krachtens ontwerp nr. A-467/1 kan een openbare werkgever discrimineren op gebieden waar de uitzendkantoren en de instellingen voor arbeidsbemiddeling of socio-professionele inschakeling dat niet mogen op grond van ontwerp nr. A-402/1.

- De twee ontwerpen bevatten niet dezelfde definitie van rechtstreekse of indirecte discriminatie.
- Het ontwerp betreffende het openbaar ambt spreekt zowel van « discriminatie » als van « onderscheid ». Dit laatste begrip wordt niet gebruikt in de richtlijnen noch in het andere ontwerp.
- Het ontwerp van minister Cerexhe beschouwt discriminaties op grond van afstamming en geslachtsverandering als verboden discriminaties, wat niet het geval is voor het andere ontwerp. Bovendien stelt laatstgenoemd ontwerp zwangerschap, bevalling en moederschap gelijk met discriminatie op grond van geslacht, zonder er een grond van discriminatie als dusdanig van te maken.
- Men legt niet uit waarom volgens het ontwerp A-467/1 rechtstreekse discriminaties kunnen worden verantwoord, terwijl de werkgevers uit de privésector die mogelijkheid niet hebben.
- Ontwerp nr. A-467/1 bepaalt dat de gediscrimineerde werknemer als straf zijn functie moet terugkrijgen – in tegenstelling tot ontwerp nr. A-402/2 – maar preciseert niet de nadere toepassingsregels, wat de wet van 10 mei 2007 wel doet. De re-integratieregeling bestaat samen met de vergoedingsregeling, maar men weet niet welke regeling primeert noch of de ene regeling de andere uitsluit.
- De rechtbanken van de rechterlijke orde zijn uitsluitend bevoegd om kennis te nemen van de schendingen volgens het ontwerp betreffende het openbaar ambt, terwijl het ontwerp betreffende de privésector die bevoegdheid uitdrukkelijk aan de Raad van Staten toewijst.

Volgens de heer Gosuin tonen die voorbeelden aan dat er grote verschillen zijn tussen de twee ontwerpen. De regering heeft nu een week om een en ander recht te zetten.

De heer Jan Béghin wijst erop hoe moeilijk het is om discriminatie te bewijzen, te meer als de wetgeving niet erg duidelijk is.

Or, le gouvernement a opté pour un procédé périlleux en divisant la matière. Le moins qu'on puisse alors attendre est que les définitions correspondent, point par point. M. Béghin ose espérer que, tant pour les présents projets que pour ceux qui sont à venir, ce sera le cas. Cela dit, il n'est pas trop tard pour fondre les deux projets en un, rassemblant l'ensemble des compétences régionales.

Le député se joint à la demande d'un tableau exposant les dispositions des directives et leur transposition bruxelloise. Comment s'assurer autrement que toutes les dispositions aient bien été transposées ? Tous les biens publics, outre le logement et la santé, seront-ils d'un accès égal à tous ? Ce travail de coordination aurait dû être assuré par le ministre-président.

Mme Marion Lemesre regarde les projets en discussion comme du verbiage qui tentera en vain d'enrayer la discrimination. Il faut plutôt s'attaquer aux causes de l'inégalité, à commencer par l'enseignement et la formation, mais surtout les exigences excessives de bilinguisme dans la fonction publique. Elles en entravent l'accès aux Bruxellois et sont discriminatoires.

Mme Lemesre s'offusque que les agences d'intérim supporteront des contraintes légales plus sévères que les employeurs publics. Elle insiste par ailleurs pour que les subsides versés aux entreprises ne soient pas eux-mêmes sources de discrimination; les critères d'attribution doivent en être précisés.

M. Alain Zenner déplore pour sa part le retard accusé dans la transposition des directives, dont la plus récente date de septembre 2002. Même s'il s'agit d'une matière délicate, les autres niveaux de pouvoir ont déjà effectué ce travail. Il est inadmissible que la Région bruxelloise ait persisté à engager la responsabilité de la Belgique.

Il souhaite également un tableau synthétisant les écarts que les projets se sont octroyés par rapport aux directives.

Les différences entre les deux projets ne sont pas minces, renchérit M. Zenner. La charge de la preuve d'une discrimination obéit à des régimes différents. Le projet sur la fonction publique comporte une étrange distinction entre les notions de « distinction » et de « discrimination ». Le concept d'aménagement raisonnable n'est pas transposé de la même façon. Le projet n° A-402/1 définit l'égalité de traitement, ce que ne fait pas l'autre projet. Le harcèlement sexuel est défini différemment. On s'étonnera également que le projet n° A-467/1 fasse de la langue un critère protégé (article 3) mais pas une exigence essentielle et déterminante (article 8).

De regering heeft evenwel gekozen voor een gevaarlijke werkwijze door de aangelegenheid op te splitsen. Men mag dan op zijn minst verwachten dat de definities punt per punt overeenkomen. De heer Béghin durft te hopen dat zulks het geval zal zijn voor deze ontwerpen als voor toekomstige ontwerpen. Het is echter nog niet te laat om de twee ontwerpen samen te voegen tot één ontwerp dat de gewestelijke bevoegdheden samenbrengt.

De volksvertegenwoordiger steunt het verzoek om te beschikken over een overzicht van de bepalingen van de richtlijnen en de omzetting ervan in het Brussels recht. Hoe kan men anders nagaan of alle bepalingen goed zijn omgezet ? Zal iedereen in gelijk mate toegang hebben tot alle openbare goederen, naast huisvesting en gezondheid ? Dat coördinatiewerk zou door de minister-president uitgevoerd moeten worden.

Mevrouw Marion Lemesre beschouwt de voorliggende ontwerpen als woordenkramerij die geen dam tegen discriminatie zal kunnen opwerpen. Men moet de oorzaken van ongelijkheid aanpakken, te beginnen met onderwijs en opleiding, maar ook de overdreven tweetaligheidseisen in de overheidsdiensten. Ze bemoeilijken de toegang van de Brusselaars tot de overheidsbetrekkingen en zijn discriminerend.

Mevrouw Lemesre ergert er zich aan dat de uitzendkantoren strengere wettelijke verplichtingen moeten nakomen dan de openbare werkgevers. Voorts dringt ze erop aan dat de subsidies voor de bedrijven zelf geen bron van discriminatie worden. De toekenningscriteria moeten verduidelijkt worden.

De heer Alain Zenner betreurt de achterstand bij de omzetting van de richtlijnen, waarvan de recentste van september 2002 dateert. De overige gezagsniveaus hebben dat werk al gedaan, ook al gaat het over een delicate aangelegenheid. Het is onaanvaardbaar dat het Brussels Gewest de verantwoordelijkheid van België zolang op het spel heeft gezet.

Ook hij wenst een overzicht met een samenvatting van de afwijkingen van de ontwerpen ten opzichte van de richtlijnen.

De heer Zenner wijst erop dat er grote verschillen zijn tussen de twee ontwerpen. De bewijslast inzake discriminatie is er anders geregeld. Het ontwerp betreffende het openbaar ambt maakt een bizar onderscheid tussen de begrippen « onderscheid » en « discriminatie ». Het begrip « redelijke aanpassingen » wordt niet op dezelfde wijze omgezet. Ontwerp nr. A-402/1 omschrijft het begrip « gelijke behandeling », maar het andere ontwerp doet dat niet. Seksuele intimidatie wordt anders gedefinieerd. Het is ook verbazingwekkend dat ontwerp nr. A-467/1 van de taal een beschermd criterium (artikel 3) maakt, maar geen wezenlijke en bepalende beroepsvereiste (artikel 8).

Mme Olivia P'tito s'interroge sur les liens qu'entretiendront avec les consultants de la diversité d'Actiris les personnes chargées de ce thème au sein des administrations régionales. Comme pour la lutte contre le harcèlement, il est bon de pouvoir faire appel à des personnes extérieures à la structure.

Mme P'tito observe que les agences d'intérim, que d'aucuns présentent comme le meilleur moyen de combattre le déterminisme social, pourraient décevoir de tels espoirs. Ce n'est pas sans raison qu'il a fallu créer des bureaux sociaux d'intérim.

M. Jos Van Assche est convaincu que les projets instaureront un fatras de procédures et de mécanismes qui n'auront aucun effet sur les discriminations qu'ils dénoncent. Les personnes en difficulté seront confrontées à un surcroît d'obstacles. C'est toute la politique de l'emploi qui doit être repensée.

Vouloir refléter dans le marché de l'emploi la société dans toutes ses composantes n'est qu'une illusion. Il suffit d'observer les personnes qui forment ce parlement : combien d'ouvriers y accèdent, pour combien de juristes ? Au surplus, la pratique atteste que les discriminations positives ont toujours des effets pénalisants pour ceux qui sont censés en bénéficier, car ils ont obtenu un emploi en raison de leur appartenance à un groupe et non grâce à leurs qualités propres.

Pour M. Van Assche, la seule vraie manière de combattre les discriminations, c'est que l'Etat garantisse absolument les mêmes règles pour tous. Seuls les citoyens entre eux peuvent procéder à de quelconques distinctions.

M. Walter Vandenbossche réfute catégoriquement les propos de Mme Lemesre, qui tendrait à éviter toutes les discriminations, sauf une : celle à l'égard des Flamands. De telles affirmations extrémistes ruinerait tous les efforts en faveur de la diversité. Il escompte que la secrétaire d'Etat défende vigoureusement l'application orthodoxe de la législation relative à l'emploi des langues.

Pour sa part, Mme Danielle Caron confirme que l'Etat fédéral a bel et bien transposé les directives à l'origine des présents projets. Le futur label fédéral sur la diversité n'a cependant pas encore connu de règlement d'exécution. C'est pourquoi il se pourrait que le label homologué régional soit précurseur.

Réunion du 18 juin 2008

Le ministre apporte aux commissaires les réponses suivantes.

M. Gosuin déplorait le retard de transposition des directives. Celui-ci est également imputable au gouvernement précédent qui n'avait rien mis en œuvre, or, pour rappel,

Mevrouw Olivia P'tito vraagt welke relaties degenen die binnen de gewestbesturen met die aangelegenheid belast zijn, zullen hebben met de diversiteitsconsultants van Actiris. Zoals in de strijd tegen seksuele intimidatie, is het positief dat men een beroep kan doen op externe personen.

Mevrouw P'tito merkt op dat de uitzendkantoren, die door sommigen worden beschouwd als het beste middel om het sociaal determinisme te bestrijden, die hoop de bodem zouden kunnen inboren. Er waren redenen om de sociale uitzendkantoren op te richten.

De heer Jos Van Assche is ervan overtuigd dat de ontwerpen een wirwar van procedures en regelingen in het leven zullen roepen die geen gevolgen zullen hebben voor de aangeklaagde discriminaties. De personen met problemen zullen met extra obstakels geconfronteerd worden. Het hele werkgelegenheidsbeleid moet herdacht worden.

Het is een illusie te willen dat alle componenten van de maatschappij in de arbeidsmarkt aan hun trekken komen. Het is voldoende de leden van dit parlement gade te slaan. Hoeveel arbeiders maken er deel van uit en hoeveel juristen ? Bovendien blijkt uit de praktijk dat positieve discriminatie altijd nadelige gevolgen heeft voor degenen die geacht worden ervoor in aanmerking te komen aangezien ze een baan hebben gekregen omdat ze tot een groep behoren en niet dankzij hun kwaliteiten.

Voor de heer Van Assche is de enige manier om discriminatie te lijf te gaan dat de Staat dezelfde regels voor iedereen garandeert. Alleen de burgers onderling kunnen enig onderscheid maken.

De heer Walter Vandenbossche is het volkomen oneens met mevrouw Lemesre die alle discriminatie zou willen voorkomen behalve die tegen Vlamingen. Dergelijke extremistische beweringen zouden alle inspanningen ten gunste van diversiteit teniet doen. Hij hoopt dat de staatssecretaris de strikte toepassing van de wetgeving op het gebruik van talen zal verdedigen.

Mevrouw Danielle Caron bevestigt dat de federale Staat de richtlijnen die aan de oorsprong liggen van deze ontwerpen wel degelijk heeft omgezet. Er is echter nog geen reglement voor de uitvoering van het toekomstige federale label. Daarom zou het kunnen dat het gewestelijk label eerst komt.

Vergadering van 18 juni 2008

De minister geeft de commissieleden de volgende antwoorden.

De heer Gosuin betreurde dat de richtlijnen met vertraging worden omgezet. Dat is ook de schuld van de vorige regering, die geen initiatief had genomen, terwijl – er zij

l'échéance de transposition pour les directives 2000/78 et 2000/43 était respectivement décembre et juillet 2003. Il était en outre opportun d'attendre l'adoption des lois fédérales pour assurer une certaine cohérence entre les différents niveaux de pouvoir. Par ailleurs, le ministre tient à préciser qu'il n'a pas attendu l'adoption de l'ordonnance pour mettre en place des politiques en faveur de la diversité.

Le député regrettait également que l'avis du Conseil d'Etat ait été demandé dans l'urgence, ce qui ne lui aurait pas permis de faire un examen exhaustif du projet d'ordonnance. Le Conseil d'Etat a eu trente jours pour examiner l'avant-projet d'ordonnance. Le ministre a pris en compte les observations du Conseil d'Etat, et est même parfois allé au-delà de ces remarques. Etant donné que le Conseil d'Etat mentionnait qu'il n'avait pas pu procéder à un examen exhaustif, le ministre a procédé à une vérification complète du texte par rapport aux directives et aux trois lois fédérales antidiscrimination. Le projet d'ordonnance n'est pas repassé au Conseil d'Etat car le ministre voulait éviter tout retard supplémentaire quant à la transposition des directives. Le délai qui s'est écoulé depuis août 2007 ne lui est pas imputable.

Pour corriger la non-concordance entre certaines dispositions des deux projets d'ordonnance n° A-402/1 et n° A-467/1, la secrétaire d'Etat Grouwels et le ministre Cerexhe présentent une série d'amendements. A cet égard, un tableau de concordance met en parallèle les articles correspondants des deux projets d'ordonnance ainsi que les dispositions des trois directives devant être transposées (annexe 2). Ce tableau synthétique met en lumière les divergences entre les deux projets; divergences qui sont soit supprimées par le biais d'un amendement, soit justifiées par le champ d'application différent ou une présentation légèrement distincte des deux projets.

Les amendements ainsi que les justifications devraient répondre à l'ensemble des préoccupations émises par plusieurs commissaires, lesquelles portaient principalement sur la définition de la discrimination et la liste des critères protégés, les motifs de justification acceptables, les sanctions et la charge de la preuve.

Le ministre dépose trois amendements qui ont trait à la justification des discriminations par le recours au concept d'exigence professionnelle essentielle et déterminante, au renversement de la charge de la preuve, et aux sanctions pénales.

a) Initialement, le projet d'ordonnance ne prévoyait pas la possibilité d'une justification des discriminations au motif d'exigence professionnelle essentielle et déterminante, car les directives l'autorisent mais ne l'exigent pas. Afin d'assurer la cohérence avec le projet d'ordonnance n° A-467/1, l'amendement n° 1 accorde dorénavant cette possibilité de différence de traitement, tout comme les lois du 10 mai 2007.

aan herinnerd – de richtlijnen 2000/78 en 2000/43 respectievelijk tegen december en juli 2003 omgezet moesten zijn. Het was bovendien opportuun om te wachten op de goedkeuring van de federale wetten om te zorgen voor enige coherentie tussen de verschillende gezagsniveaus. Voorts wijst de minister erop dat hij niet op de goedkeuring van de ordonnantie heeft gewacht om beleidsmaatregelen ter bevordering van diversiteit te nemen.

De volksvertegenwoordiger betreurde eveneens dat de Raad van State om spoedadvies werd gevraagd, waardoor die geen volledig onderzoek van het ontwerp van ordonnantie kon uitvoeren. De Raad van State heeft dertig dagen gehad om het voorontwerp van ordonnantie te onderzoeken. De minister heeft rekening gehouden met de opmerkingen van de Raad van State en is soms zelfs verder gegaan. Aangezien de Raad van State erop gewezen heeft dat het geen volledig onderzoek kon uitvoeren, heeft de minister de tekst volledig laten toetsen aan de richtlijnen en de drie federale antidiscriminatie wetten. Het ontwerp van ordonnantie is niet meer opnieuw voorgelegd aan de Raad van State, want de minister wenste extra vertraging bij de omzetting van de richtlijnen te vermijden. Hij is niet verantwoordelijk voor het tijdverlies na augustus 2007.

Om tegenstrijdigheden tussen sommige bepalingen van de twee ontwerpen van ordonnantie nr. A-402/1 en nr. A-467/1 weg te werken, dienen staatssecretaris Grouwels en minister Cerexhe een reeks amendementen in. De overeenkomstige artikelen van de twee ontwerpen van ordonnantie en de om te zetten bepalingen van de drie richtlijnen worden in een concordantietabel naast elkaar geplaatst (bijlage 2). Dat overzicht vestigt de aandacht op de verschillen tussen de twee ontwerpen. Die verschillen worden bij wege van amendement weggewerkt of worden verantwoord door het verschillende toepassingsgebied of door een lichtjes verschillende opmaak van de twee ontwerpen.

De amendementen en de verantwoordingen zouden moeten tegemoetkomen aan alle bekommernissen van verschillende commissieleden, die hoofdzakelijk betrekking hadden op de definitie van discriminatie en de lijst van de beschermde criteria, de aanvaardbare discriminatiegronden, de sancties en de bewijslast.

De minister dient drie amendementen in met betrekking tot de verantwoording van de discriminaties op grond van het begrip « essentiële en doorslaggevende beroepsvereiste », de omkering van de bewijslast en de strafrechtelijke sancties.

a) Oorspronkelijk voorzag het ontwerp van ordonnantie niet in de mogelijkheid om discriminaties te verantwoorden met het begrip « essentiële en doorslaggevende beroepsvereiste », want de richtlijnen staan dat toe, maar verplichten het niet. Met het oog op de coherentie met ontwerp van ordonnantie nr. A-467/1, biedt amendement nr. 1 voortaan die mogelijkheid van verschillende behandeling, net als de wetten van 10 mei 2007.

- b) Le deuxième amendement, insérant un nouvel article 20bis, prévoit le renversement de la charge de la preuve, exception faite pour les procédures pénales, tel qu'exigé par les trois directives 2000/43/CE (art. 8), 2000/78/CE (art. 10) et 2002/73/CE (art. 1.7.). Le renversement de la charge de la preuve vaudra donc également en dehors du contexte de la protection contre les mesures préjudiciables éventuellement liées au dépôt d'une plainte. Les deux projets contiendront dès lors une disposition identique protégeant les personnes qui s'estiment victime d'une discrimination. Dans le cadre du dépôt d'une plainte, celles-ci ne devront apporter la preuve que d'une présomption de discrimination et il reviendra au défendeur de démontrer que le traitement ou la mesure défavorable ne se basait pas sur un des critères de discrimination.
- c) Le troisième amendement met en ligne les peines d'emprisonnement prévues dans le projet d'ordonnance avec celles prévues par les lois fédérales. Le projet avait notamment tenu compte des sanctions contenues dans l'ordonnance du 26 juin 2003 relative à la gestion mixte mais le ministre a finalement opté pour une plus grande cohérence avec les lois du 10 mai 2007. C'est également le choix opéré par la secrétaire d'Etat Grouwels, sachant que les sanctions prévues dans le projet n° A-467/1 s'inscrivent dans le cadre spécifique des relations de travail dans le secteur public. Le 3ème amendement prévoit également des sanctions pour toute personne qui ne se conforme pas à un jugement ou un arrêt rendu en vertu de l'article 24 à la suite d'une action en cessation, comme le prévoient le projet n° A-467/1 et les lois susmentionnées.

En réponse à M. Zenner, à propos de la différence entre le harcèlement et la discrimination, le ministre explique que le harcèlement est considéré comme une forme spécifique de discrimination, qui vise un comportement portant atteinte à la dignité d'une personne plutôt qu'un traitement ou un acte de discrimination. La définition du harcèlement est reprise des directives (art. 2 §3 de la directive, 2000/43 [race], art. 2 §3 de la directive, 2000/78 [égalité de traitement emploi et travail], art 2 de la directive 76/207 [genre]). Le concept est défini de la même manière dans les lois antidiscrimination et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs.

Au sujet de la liste fermée des critères de discrimination, le ministre dit que l'article 4, 2° du projet contient une liste fermée de motifs de discrimination, qui sont identiques à ceux des trois lois précitées et qui sont conformes à l'arrêt n° 157/2004 de la Cour d'arbitrage. Cette liste constitue l'expression la plus récente d'un consensus éthique européen dans la lutte contre la discrimination. La pertinence et la définition de chacun des critères ont été longuement analysées au niveau fédéral. Le principe de la liste fermée est fermement recommandé par le Conseil d'Etat.

- b) Het tweede amendement, dat een nieuw artikel 20bis invoegt, keert de bewijslast om, met uitzondering voor de strafrechtelijke procedures, zoals vereist door de drie richtlijnen 2000/43/EG (art. 8), 2007/78/EG (art. 10) en 2002/73/EG (art. 1.7.). De omkering van de bewijslast geldt dus ook buiten de context van de bescherming tegen nadelige maatregelen die eventueel aanleiding geven tot het indienen van een klacht. De twee ontwerpen zullen bijgevolg een identieke bepaling bevatten tot bescherming van degenen die menen dat ze het slachtoffer zijn van discriminatie. Bij het indienen van een klacht, zullen ze slechts een vermoeden van discriminatie moeten aantonen en de verweerder zal moeten aantonen dat de behandeling of de ongunstige maatregel niet gebaseerd is op een van de discriminatiecriteria.
- c) Het derde amendement stemt de in het ontwerp van ordonnantie bepaalde gevangenisstraffen af op wat de federale wetten in dat verband bepalen. Het ontwerp had onder meer rekening gehouden met de sancties bepaald bij de ordonnantie van 26 juni 2003 betreffende het gemengd beheer, maar de minister had uiteindelijk gekozen voor meer coherentie met de wetten van 10 mei 2007. Dat is ook de keuze van staatssecretaris Grouwels, met dien verstande dat de straffen vervat in het ontwerp nr. A-467/1 passen in het specifieke kader van de arbeidsbetrekkingen in de overheidssector. Het derde amendement voorziet eveneens in sancties voor degenen die geen rekening houden met een vonnis of een arrest dat met toepassing van artikel 24 werd gewezen naar aanleiding van een vordering tot staking, zoals ontwerp A-467/1 en de voornoemde wetten bepalen.

In antwoord op de vraag van de heer Zenner over het verschil tussen pesterijen en discriminatie, legt de minister uit dat pesterijen worden beschouwd als een specifieke vorm van discriminatie waarmee een gedrag wordt bedoeld dat de waardigheid van een persoon aantast in plaats van een discriminerende behandeling of handeling. De definitie van pesterijen wordt overgenomen uit de richtlijnen (art. 2, § 3, van de richtlijn 2000/43 [ras], art. 2, § 3 van de richtlijn 2000/78 [gelijke behandeling in arbeid en beroep], art. 2 van de richtlijn 76/207 [gelijke behandeling van mannen en vrouwen]). Het begrip wordt op dezelfde manier gedefinieerd in de antidiscriminatiewetten en in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers.

Wat de gesloten lijst van de discriminatiecriteria betreft, verklaart de minister dat artikel 4, 2°, van het ontwerp een gesloten lijst van discriminatiegronden bevat die dezelfde zijn als die van de drie voornoemde wetten, en in overeenstemming zijn met arrest nr. 157/2004 van het Grondwettelijk Hof. Die lijst is de recentste uiting van een Europese ethische consensus in de strijd tegen discriminatie. De relevantie en de definitie van elk criterium werden grondig geanalyseerd op federaal niveau. Het principe van de gesloten lijst wordt nadrukkelijk aanbevolen door de Raad van State.

Le ministre estime qu'en limitant les dérogations à l'interdiction de discrimination, il a respecté le prescrit des directives. Celles-ci limitent cette possibilité de dérogation à la discrimination indirecte (art. 2 de la directive 2000/43, art. 2 de la directive 2000/78, et art. 1^{er} de la directive 2002/73). Le législateur qui élargirait cette possibilité de dérogation pour les discriminations directes (sauf pour ce qui concerne les exigences professionnelles), outrepasserait les directives.

En revanche, les directives laissent aux Etats membres la possibilité de prévoir qu'une différence de traitement n'est pas une discrimination si elle se fonde sur une exigence professionnelle essentielle et déterminante (art. 4 de la directive 2000/43). Cette possibilité est intégrée par l'amendement n° 1.

M. Zenner a dit toutes les incertitudes qu'induit le mot « raisonnablement », figurant à l'article 8 du projet. Ce terme est repris de l'art. 6 de la directive 2000/78, pour des raisons de cohérence. C'est au juge qu'il reviendra de l'interpréter, tout comme d'ailleurs, les termes « objectivement », « objectif légitime », et « des moyens appropriés et nécessaires ».

Mme Teitelbaum avait exprimé sa crainte que la généralisation des mesures d'action positives n'entraîne une stigmatisation de certains groupes discriminés. Les mesures d'action positives telles qu'inscrites dans le projet devraient répondre à ce souci. L'article 10 mentionne les quatre conditions de mise en œuvre de telles mesures, et notamment la nature temporaire de la mesure. L'esprit est donc de pallier temporairement des problèmes d'inégalités manifestes par des actions ciblées. De plus, les mesures d'action positives devront, au préalable, être approuvées par le gouvernement.

M. Béghin a affirmé qu'il aurait fallu s'inspirer de la Région flamande, qui dispose d'un texte unique. Jusqu'à présent, la Flandre dispose d'un décret du 8 mai 2002 relatif à la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi. Toutefois, à cause des mises en demeure de la Commission européenne pour transposition incomplète, le gouvernement flamand vient d'élaborer un nouveau projet de décret, déposé au parlement le 28 février 2008, qui ne modifie pas le décret précité. Les deux textes existeront côte à côte. En Région wallonne et en Région flamande, il y a donc des textes spécifiques à l'emploi.

Mme Caron aurait souhaité un texte traitant plus spécifiquement des femmes. Le ministre a opté pour la même configuration que les autres régions, à savoir un regroupement des motifs de discrimination dans un seul texte, principalement pour ne pas multiplier les textes législatifs. Cette option se justifie aussi par le fait que les textes fédéraux et européens prévoient globalement les mêmes mécanismes de protection pour les différents motifs de discrimination.

De minister vindt dat hij de richtlijnen heeft nageleefd door de afwijkingen van het discriminatieverbod te beperken. De richtlijnen beperken die afwijkingsmogelijkheid tot de indirecte discriminatie (art. 2 van richtlijn 2000/43, art. 2 van richtlijn 2000/78 en art. 1 van richtlijn 2002/73). De wetgever die de afwijkingsmogelijkheid zou uitbreiden voor de directe discriminaties (behalve voor de beroepsvereisten), zou de richtlijnen overtreden.

De richtlijnen laten de lidstaten daarentegen de mogelijkheid om te bepalen dat een verschillende behandeling geen discriminatie is indien ze gebaseerd is op een essentieel en doorslaggevend beroepsvereiste (art. 4 van richtlijn 2000/43). Amendement nr. 1 zorgt voor die mogelijkheid.

De heer Zenner heeft gewezen op de onzekerheid waartoe het woord « redelijk » in artikel 8 van het ontwerp leidt. Die term wordt overgenomen uit art. 6 van richtlijn 2000/78 ter wille van de coherentie. Het staat aan de rechter om die term te interpreteren, net als de termen « objectief », « legitiem doel » en « passende en noodzakelijke middelen ».

Mevrouw Teitelbaum vreesde dat de veralgemening van positieve actiemaatregelen zou leiden tot een stigmatisering van bepaalde gediscrimineerde groepen. De in het ontwerp opgenomen positieve actiemaatregelen zouden die vrees moeten wegnemen. Artikel 10 vermeldt de vier voorwaarden voor de toepassing van dergelijke maatregelen, onder meer de tijdelijke aard van de maatregel. Het is dus wel degelijk de bedoeling om evidente ongelijkheidsproblemen tijdelijk weg te werken met doelgerichte acties. Bovendien moeten de positieve actiemaatregelen eerst goedgekeurd worden door de regering.

De heer Béghin verklaarde dat men inspiratie had moeten zoeken bij het Vlaams Gewest, dat over één enkele tekst beschikt. Tot nu toe beschikt Vlaanderen over een decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt. Doordat de Europese Commissie de Vlaamse regering in gebreke heeft gesteld wegens een onvolledige omzetting, heeft laatstgenoemde onlangs een nieuw ontwerp van decreet opgesteld en op 28 februari 2008 ingediend bij het Parlement, dat het voornoemde decreet niet wijzigt. De twee teksten zullen naast elkaar bestaan. In het Waals en het Vlaams Gewest zijn er dus specifieke teksten over tewerkstelling.

Mevrouw Caron was voorstander van een tekst die specifiek over de vrouwen handelt. De minister heeft gekozen voor dezelfde aanpak als de overige Gewesten, namelijk een groepering van de discriminatiegronden in één enkele tekst, hoofdzakelijk om het aantal wetgevende teksten niet te verhogen. Die keuze wordt ook verantwoord door het feit dat de federale en Europese teksten in het algemeen in dezelfde beschermingsregelingen voor de verschillende discriminatiegronden voorzien.

Les quelques spécificités de la loi sur le genre concernent la sécurité sociale, les pièces officielles et les classifications des professions au sein des commissions paritaires, matières qui sortent du champ d'application du projet d'ordonnance. Par contre, le ministre partage le point de vue de Mme Caron sur le fait qu'il existe une importante différence structurelle entre les différents types de discrimination, étant donné que le groupe potentiellement discriminé (en réalité le plus souvent les femmes), se compose toujours d'au moins la moitié de la population et qu'on ne peut dès lors plus parler du préjudice subi par un groupe minoritaire.

Il ressort de ce fait que les politiques mises en place devront comporter un volet particulier pour l'égalité des chances entre hommes et femmes. Cela nécessitera donc, qu'en terme d'actions, l'axe du genre continue à faire l'objet de politiques spécifiques et transversales.

Existe-t-il un modèle de plan de diversité, s'interrogeait Mme Caron ? Ces plans de diversité sont établis par les entreprises avec l'aide des consultants de la diversité, sur la base d'un canevas de travail approuvé par le Pacte territorial pour l'Emploi et le Comité de gestion d'Actiris. Les consultants vérifient si l'entreprise a effectué une réflexion sur les quatre axes de la diversité et proposent des mesures concrètes et adaptées à sa réalité. Il n'y a donc pas de « plan-modèle », puisque chaque plan reflète la taille de l'entreprise, le secteur concerné, le degré d'avancement de la prise en charge de la diversité, etc. Les exemples d'actions sont d'ailleurs très variés : l'utilisation d'un CV type neutre, la collaboration avec un bureau social d'intérim pour le recrutement de jeunes bruxellois infraqualifiés, la réalisation d'une formation interne en recrutement neutre ou en interculturalité, l'offre de cours de langues et de séjours d'échanges linguistiques en Flandre, l'adaptation de l'atelier de production aux besoins de travailleurs handicapés, des actions de promotion de la diversité envers des écoles techniques à Bruxelles, ou le recrutement de personnel bruxellois d'origine étrangère.

Les consultants de la diversité et le comité de diversité regroupent au fil du temps et des nouveaux plans, les meilleures pratiques proposées par les entreprises, afin de proposer aux entreprises qui démarrent un plan de diversité des idées qui fonctionnent par ailleurs dans le même type de contexte.

Mme de Groote voulait connaître l'état d'avancement des transpositions dans les autres régions. La Wallonie et la Flandre procèdent actuellement à l'adoption des textes nécessaires à la transposition complète des directives européennes. Les textes existant ont tous fait l'objet de mises en demeure par la Commission européenne.

La deuxième question de la députée concernait le nombre de subsides pour plans de diversité déjà octroyés. Des plans ont été introduits et approuvés par le Comité de gestion d'ACTIRIS. Les entreprises ayant introduit ces plans

De enkele specifieke kenmerken van de wet op gendergelijkheid hebben betrekking op de sociale zekerheid, de officiële stukken en de classificaties van de beroepen binnen de paritaire comités. Die aangelegenheden vallen buiten het toepassingsgebied van het ontwerp van ordonnantie. De minister is het daarentegen eens met mevrouw Caron over het feit dat er een groot structureel verschil bestaat tussen de verschillende types van discriminatie, aangezien de potentieel gediscrimineerde groep (in de realiteit meestal vrouwen) nog altijd uit minstens de helft van de bevolking bestaat en men bijgevolg niet meer kan spreken van benadeling van een minderheid.

Daaruit volgt dat de beleidsmaatregelen een bijzonder onderdeel over de gelijkheid van kansen voor mannen en vrouwen moeten bevatten. Wat de acties betreft, zal het dan nodig zijn om specifieke en transversale beleidsmaatregelen op de « gendas » te blijven nemen.

Mevrouw Caron vraagt of er een model van diversiteitsplan bestaat. De diversiteitsplannen worden opgesteld door de bedrijven met hulp van de diversiteitsconsultants op basis van een stramien dat is goedgekeurd door het Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid en door het Beheerscomité van Actiris. De consultants gaan na of het bedrijf heeft nagedacht over de vier assen van de diversiteit en stelt concrete en aan de realiteit aangepaste maatregelen voor. Er bestaat dus geen modelplan, aangezien elk plan rekening houdt met de omvang van het bedrijf, de bedrijfstak in kwestie, de mate waarin diversiteit wordt bevorderd, enz. De voorbeelden van acties zijn trouwens zeer gevarieerd : gebruik van een neutraal standaard-cv, samenwerking met een sociaal uitzendkantoor voor de aanwerving van laaggeschoolde Brusselse jongeren, interne opleiding inzake neutrale aanwerving of interculturaliteit, aanbod van taalcursussen en taalverblijven in Vlaanderen, aanpassing van de productielokalen aan de behoeften van gehandicapte werknemers, acties ter bevordering van diversiteit in de technische scholen in Brussel of aanwerving van Brusselse personeelsleden van vreemde origine.

Mettertijd en naarmate er nieuwe plannen worden gemaakt, stellen de diversiteitsconsultants en het diversiteitscomité een overzicht op van de door de bedrijven voorgestelde beste praktijken, om de bedrijven die met een diversiteitsplan beginnen, ideeën te geven die bruikbaar zijn in een soortgelijke bedrijfsomgeving.

Mevrouw de Groote vroeg hoe het stond met de omzetting van de richtlijnen in de overige Gewesten. Wallonië en Vlaanderen keuren momenteel de teksten goed die de Europese richtlijnen volledig omzetten. De bestaande teksten hebben allemaal geleid tot ingebrekestellingen door de Europese Commissie.

De tweede vraag van de volksvertegenwoordigster ging over het aantal subsidies die al toegekend werden voor diversiteitsplannen. Er werden plannen ingediend en goedgekeurd door het Beheerscomité van Actiris. De bedrijven die

ont bénéficié d'un cofinancement à 50 % des actions en matière de diversité qu'ils ont intégré dans leur plan. Le cofinancement est de maximum 10.000 EUR. La moitié de cette somme est octroyée d'entrée de jeu, l'autre moitié est attribuée suite à une évaluation de la mise en œuvre des actions concrètes, un an après le lancement du plan.

La Région est-elle compétente pour organiser les plans de diversité ? Le projet d'ordonnance vise, hormis la transposition des directives, à créer une base légale afin de pérenniser le système des plans de diversité et de créer un label diversité pour développer une véritable culture de la diversité sur le marché de l'emploi à Bruxelles.

Sur cet aspect du projet, le Conseil d'Etat a considéré, dans son avis, 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 générale aux employeurs privés, elles ne relèvent pas de la politique de l'emploi régionale ».

Le ministre n'a pas suivi cet avis, considérant qu'il était important que la Région puisse mener des politiques d'accompagnement non individualisées, qui doivent contribuer à l'essor de la diversité. Pour certaines catégories de chercheurs d'emploi, le taux d'activité est inférieur à la moyenne de l'ensemble de la population active; elles ne sont pas représentées proportionnellement sur le marché de l'emploi. Pour y remédier, un simple acte d'intermédiation directe visant à rapprocher l'offre et la demande sur le marché de l'emploi, ne semble pas suffire, à cause des facteurs multiples qui fragilisent et stigmatisent ces chercheurs d'emploi. Il est donc nécessaire de préparer préalablement le terrain. C'est ce que visent les plans de diversité : ils comportent un ensemble de mesures et d'actions, visant à promouvoir l'embauche et le maintien dans l'emploi de chercheurs d'emploi plus « difficiles à placer », avec une attention particulière pour la gestion de la diversité.

Pour l'établissement d'un plan de diversité, les entreprises peuvent bénéficier des conseils et de l'expérience des consultants de la diversité. Par ailleurs, le Pacte territorial a, en décembre 2007, sorti une publication qui se veut un guide pratique à l'usage des entreprises qui ont un intérêt pour la Charte et les plans de diversité. Les explications de ce guide ainsi que des exemples se trouvent également sur le site : www.diversite.irisnet.be.

Le label fédéral sur la diversité n'est pour l'heure appuyé par aucun texte réglementaire. Par ailleurs, le label envisagé pour la Région de Bruxelles-Capitale s'inscrit globalement dans la même philosophie que celle développée dans la phase de test d'un an du label diversité fédéral qui s'est achevée en mars 2007. Il ne devrait pas y avoir d'antagonismes entre les deux outils. Par ailleurs, une concertation sera

plannen hebben ingediend, genieten een medefinanciering ten belope van 50 % van de kosten van de diversiteitsacties die ze in hun plan opgenomen hebben. De medefinanciering is beperkt tot 10.000 euro. De helft van dat bedrag wordt van bij het begin toegekend en de andere helft na een evaluatie van de toepassing van de concrete acties, een jaar na de lancering van het plan.

Is het Gewest bevoegd om de diversiteitsplannen te organiseren ? Naast de omzetting van de richtlijnen, strekt het ontwerp van ordonnantie ertoe een wettelijke basis te leggen om de regeling van de diversiteitsplannen te bestendigen en een diversiteitslabel te creëren, teneinde een echte diversiteitscultuur op de Brusselse arbeidsmarkt tot stand te brengen.

Wat dit aspect van het ontwerp betreft, is de Raad van State in zijn advies van oordeel dat « 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, evenmin kan worden ingepast in het gewestelijk tewerkstellingsbeleid ».

De minister heeft dat advies niet gevolgd, omdat hij van oordeel is dat het Gewest een niet geïndividualiseerde begeleidingspolitiek moet kunnen ontplooiën, die diversiteit moet bevorderen. Voor bepaalde categorieën werkzoekenden ligt de activiteitsgraad lager dan het gemiddelde van de hele beroepsbevolking. Ze zijn niet evenredig vertegenwoordigd op de arbeidsmarkt. Om dat te verhelpen, volstaat directe bemiddeling tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt blijkbaar niet wegens het grote aantal factoren die die werkzoekenden achterstellen en stigmatiseren. Het is dus noodzakelijk om het pad te effenen. Dat is het doel van de diversiteitsplannen : ze bevatten een aantal maatregelen en acties om de aanwerving van « moeilijk te plaatsen » werkzoekenden te bevorderen en hen in dienst te houden, met bijzondere aandacht voor het beheer van de diversiteit.

Voor het opstellen van een diversiteitsplan kunnen de bedrijven een beroep doen op het advies en de ervaring van de diversiteitsconsultants. Voorts heeft het Territoriaal Pact in december 2007 een praktische gids uitgebracht voor bedrijven die belangstelling hebben voor het diversiteitscharter en de diversiteitsplannen. Voor uitleg over de gids en voorbeelden kan men terecht op de internetsite www.diversite.irisnet.be.

Het federaal diversiteitslabel berust op dit ogenblik op geen enkele regelgevende tekst. Het label dat men in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wil invoeren, strookt voorts in grote lijnen met de filosofie die gevolgd werd in de testfase van het federaal diversiteitslabel die een jaar in beslag nam en in maart 2007 stopte. Er zouden geen tegenstrijdigheden tussen de twee instrumenten mogen zijn.

menée avec le niveau fédéral pour assurer, le cas échéant, une harmonieuse coexistence entre les deux labels.

Quel sera le rôle du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme ? L'article 14 du projet d'ordonnance prévoit que le gouvernement désigne un ou plusieurs organes dont la mission est de promouvoir l'égalité de traitement.

Leur mission couvrira :

- l'aide aux personnes qui s'estiment victimes de discrimination,
- la réception des plaintes et un service de conciliation,
- l'établissement de rapports et d'études, et
- le droit d'action collectif (article 25).

Le gouvernement régional désignera des organes de promotion. On pense bien évidemment au Centre précité et à l'Institut pour l'égalité entre les hommes et les femmes (voir le commentaire des articles). Ils sont régis par le principe de « l'exclusivité institutionnelle ». Une collectivité fédérée ne peut unilatéralement ou par un accord direct avec ces organes, confier aux organes fédéraux que sont le Centre ou l'Institut des missions légales dans des matières régionales. Il faudra donc conclure un accord de coopération en application de l'article 92*bis* de la loi spéciale de réformes institutionnelles.

Mme Fiszman avait demandé quelle est l'articulation entre le projet d'ordonnance discuté et la loi du 30 juillet 1981 (dite « loi Moureaux »). Cette loi avait pour but de réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie. Un des trois volets de la réforme antidiscriminatoire fédérale concerne le racisme et la xénophobie et modifie la loi du 30 juillet 1981 conformément avec les directives européennes.

Etant donné que le projet d'ordonnance est largement inspiré des trois lois du 10 mai 2007, les concepts, définitions, protections et sanctions sont pratiquement identiques (voir notamment à ce sujet l'amendement n° 3).

Mme Fiszman avait également souhaité, comme Mme Quix, des exemples d'exigences professionnelles essentielles et déterminantes pouvant justifier une différence de traitement.

Le ministre cite quelques exemples liés aux compétences régionales en matière d'emploi.

1°) a) Une compagnie de théâtre veut, dans le cadre du Kunstenfestival des Arts, donner une représentation

Voorts zal met de federale overheid overleg worden gepleegd om er, in voorkomend geval, voor te zorgen dat de twee labels harmonieus naast elkaar bestaan.

Wat zal de rol van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding zijn ? Artikel 14 van het ontwerp van ordonnantie bepaalt dat de regering een of meer organen aanwijst waarvan de opdracht erin bestaat de gelijkheid van behandeling te bevorderen.

Hun taken omvatten :

- bijstand aan de personen die menen het slachtoffer te zijn van discriminatie,
- klachten in ontvangst nemen en een dienst van bemiddeling verlenen,
- verslagen opstellen en studies verrichten en
- recht op collectieve rechtsvordering (artikel 25).

De gewesteregering wijst de promotieorganen aan. Men denkt natuurlijk aan het voornoemde Centrum en aan het Instituut voor de Gelijkheid van Mannen en Vrouwen (cf. commentaar bij de artikelen). Ze zijn onderworpen aan het beginsel van de « institutionele exclusiviteit ». Een deelgebied kan federale organen, zoals het Centrum of het Instituut, niet eenzijdig of via een rechtstreekse overeenkomst met die organen belasten met wettelijke opdrachten op het vlak van gewestelijke aangelegenheden. Bijgevolg zal er een samenwerkingsovereenkomst moeten worden gesloten met toepassing van artikel 92*bis* van de bijzondere wet tot hervorming der instellingen.

Mevrouw Fiszman had gevraagd naar de verhouding tussen het besproken ontwerp van ordonnantie en de wet van 30 juli 1981 (de « wet-Moureaux »). Die wet strekt ertoe bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden te straffen. Een van de drie delen van de federale hervorming in de strijd tegen discriminatie betreft racisme en xenofobie en wijzigt de wet van 30 juli 1981 overeenkomstig de Europese richtlijnen.

Aangezien het ontwerp van ordonnantie ruimschoots geïnspireerd is op de drie wetten van 10 mei 2007, zijn de concepten, definities, beschermingen en sancties vrijwel dezelfde (zie onder andere hieromtrent amendement nr. 3).

Mevrouw Fiszman had ook, zoals mevrouw Quix, voorbeelden gewild van essentiële en doorslaggevende beroeps-eisen om een verschil in behandeling te verantwoorden.

De minister geeft enkele voorbeelden inzake gewestelijke bevoegdheden in verband met werkgelegenheid.

1°) a) Een toneelgezelschap wil, in het kader van het Kunstenfestival des Arts, een originele vertoning ge-

originale du « Brave Homme de Sichuan ». La pièce sera, pour l'occasion, jouée dans la langue du pays où se déroule l'histoire, à savoir la Chine. Le but est que tous les rôles soient tenus par des comédiens issus de la communauté chinoise. On fait appel à un bureau s'occupant du placement d'artistes de théâtre pour aller à la recherche de comédiens et comédiennes. La condition est qu'ils maîtrisent le chinois.

- b) La filiale d'une agence de presse grecque qui communique, depuis Bruxelles, sur l'Union européenne dans son pays est à la recherche – par l'intermédiaire d'une agence intérim – d'un collaborateur ou d'une collaboratrice maîtrisant le grec qui puisse assurer les contacts avec la société mère à Athènes. Dans l'annonce de l'agence, on indique que la connaissance active de la langue grecque est indispensable.

Dans les deux cas il s'agit d'une différence de traitement sur base de la langue qui se justifie par le contexte précis dans lequel l'activité professionnelle est exercée. Le but est légitime et ce qui est requis est proportionnel à ce but.

- 2°) Une maison d'accueil pour femmes maltraitées communique une vacance d'emploi à ACTIRIS pour un emploi d'assistante en matière d'accueil d'urgence. ACTIRIS recherche ensuite une candidate et pas un candidat.

Il s'agit ici d'une différence de traitement sur base du sexe qui se justifie par la nature de l'activité professionnelle spécifique en question, ainsi que par le contexte dans lequel la fonction est exercée. Le but est légitime et ce qui est requis est proportionnel à ce but.

A Mme Quix, le ministre répond que, depuis les années septante, les tribunaux et cours du travail sont chargés du traitement des infractions à la réglementation sur les discriminations, dans et en dehors du cadre de la législation du travail. Des représentants des employeurs et des travailleurs y siègent comme assesseurs. Leur expérience et leur composition équilibrée font de ces tribunaux du travail les instances les plus appropriées pour trancher de tels litiges. Ces tribunaux sont en outre habilités à prendre connaissance des affaires judiciaires suite à la nouvelle législation antidiscriminatoire fédérale du 10 mai 2007. Dans ce domaine également, le ministre plaide en faveur d'une cohésion des législations des différents niveaux de compétence.

Un certain nombre de plans de diversité ont pour l'heure été approuvés par le Comité de gestion d'ACTIRIS. De nombreux autres plans sont en cours d'élaboration. La deuxième tranche de 50 % du subside n'est accordée que suite à une évaluation des actions mises en œuvre réalisée 1 an après le lancement du plan. Les premiers plans ayant été signés en décembre 2007, les premières évaluations auront lieu à la fin de cette année-ci. L'évaluation comporte deux volets : un volet de contrôle financier des dépenses par

ven van de « Brave Homme de Sichuan ». Het stuk zal voor de gelegenheid worden opgevoerd in de taal van het land waar het verhaal zich afspeelt, te weten China. De bedoeling is dat alle rollen worden vertolkt door acteurs van de Chinese gemeenschap. Men heeft een beroep gedaan op een acteursbureau om op zoek te gaan naar acteurs. De voorwaarde is dat ze Chinees kennen.

- b) Het bijkantoor van een Grieks persagentschap dat vanuit Brussel in zijn land bericht over de Europese Unie is, via een uitzendbureau, op zoek naar een medewerker die Grieks kent om contacten te leggen met het hoofdkantoor in Athene. In de aankondiging van het agentschap staat dat actieve kennis van het Grieks onontbeerlijk is.

In beide gevallen gaat het over een verschil in behandeling op basis van de taal die verantwoord is wegens de precieze context waarin de beroepsactiviteit wordt uitgeoefend. Het doel is verantwoord en de vereiste staat in verhouding tot het doel.

- 2°) Een opvangtehuis voor mishandelde vrouwen meldt aan Actiris een vature voor een betrekking van assistente inzake noodopvang. Actiris zoekt een candidate en geen kandidaat.

Het gaat over een verschil in behandeling op basis van geslacht die verantwoord is wegens de aard van de specifieke beroepsactiviteit in kwestie en wegens de context waarin het ambt wordt uitgeoefend. Het doel is gerechtvaardigd en de vereiste staat in verhouding tot dit doel.

De minister geeft mevrouw Quix te kennen dat de arbeidsrechtbanken en -hoven sedert de jaren zeventig overtredingen van de reglementering inzake discriminaties moeten behandelen binnen en buiten het bestek van de arbeidswetgeving. Vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers hebben er zitting als bijzitters. Hun ervaring en de evenwichtige samenstelling maken dat die arbeidsrechtbanken het best berekend zijn op dergelijke geschillen. Die rechtbanken mogen bovendien kennis nemen van rechtszaken ten gevolge van de nieuwe federale antidiscriminatiewet van 10 mei 2007. Ook op dat vlak pleit de minister voor samenhang tussen de wetgevingen van de verschillende bevoegdheidsniveaus.

Een aantal diversiteitsplannen zijn thans goedgekeurd door het beheerscomité van Actiris. Vele andere plannen zijn in de maak. De tweede gedeelte van 50 % van de subsidie wordt pas toegekend na een evaluatie van de acties, die een jaar na de start van het plan plaatsheeft. De eerste plannen zijn ondertekend in december 2007; de eerste evaluaties zullen dus aan het eind van dit jaar plaatshebben. De evaluatie houdt twee aspecten in, te weten een financiële controle van de uitgaven aan de hand van de bewijsstuk-

rapport aux justificatifs fournis et au budget prévisionnel, et un volet plus « pratique » comportant un entretien avec un consultant de la diversité qui vérifie avec l'entreprise l'état d'avancement et de concrétisation des actions proposées dans le plan. Le consultant présentera ensuite ces résultats au Pacte territorial qui émettra au besoin des recommandations envers l'entreprise et décidera si cette dernière peut se voir octroyer la deuxième partie du subside.

M. Jan Béghin considère le projet d'ordonnance comme un pas dans la bonne direction, mais il persiste à penser que Bruxelles s'est malheureusement distinguée par la fragmentation des transpositions, en négligeant certains pans, dont les communes et les CPAS.

Tout comme M. Béghin, Mme Marie-Paule Quix est préoccupée par la probabilité d'une transposition incomplète. Elle estime que tous les cas potentiels de discrimination ne sont pas couverts par les deux projets du gouvernement. D'autre part, ceux-ci sont encore grevés de discordances, en dépit des amendements déposés.

M. Didier Gosuin pense lui aussi que les amendements du gouvernement ne suffisent pas à faire échapper à une menace de condamnation pour transposition incomplète. La Région reste en défaut. M. Gosuin remercie en revanche le gouvernement pour le tableau synoptique des deux projets et des directives.

Le ministre Cerexhe est d'ailleurs revenu sur sa position. Il avait soutenu que les directives ne toléraient aucune justification d'une discrimination indirecte. Or, au moyen des amendements au projet qu'il défend, le ministre s'aligne sur l'autre projet et ouvre une telle possibilité. L'intervenant estime que le ministre contrevient aux directives.

Mme Julie Fiszman ne nie pas la complexité de la matière. Elle sera vigilante à l'application des deux ordonnances en projet, qui sera sans doute plus aisée grâce à l'harmonisation avec les lois sur le même sujet.

Mme Julie de Groote avance que les plans de diversité sont la force principale du projet. C'est ce dispositif qui fait qu'il est plus qu'une transposition. La réalité de chaque entité sera prise en considération. Par contre, le projet sur la fonction publique comporte une possibilité de dérogation difficilement compréhensible : autant on peut concevoir qu'une discrimination directe soit justifiée dans la sphère privée, autant cela semble toujours inadmissible dans une administration.

M. Alain Zenner s'étonne que le ministre excuse son retard par celui de son prédécesseur, M. Eric Tomas. Toutes les ambiguïtés que M. Zenner a relevées n'ont pas été éclaircies par les explications et les amendements du ministre.

ken en de voorlopige begroting en een meer praktisch aspect, te weten een onderhoud met de diversiteitsconsulent die met het bedrijf nagaat hoever het staat met de concrete uitvoering van de acties die in het plan zijn voorgesteld. De consulent stelt nadien die resultaten voor aan het Territoriaal Pact, dat desnoods aanbevelingen zal doen aan het bedrijf en zal beslissen of het bedrijf de tweede schijf van de subsidie mag krijgen.

De heer Jan Béghin vindt het ontwerp van ordonnantie een stap in de goede richting maar blijft erbij dat Brussel in een slecht daglicht komt te staan wegens de versnipperde omzettingen waarbij sommige actoren, zoals de gemeenten en de OCMW's, buiten beschouwing worden gelaten.

Net zoals de heer Béghin, is mevrouw Marie-Paule Quix bezorgd over de mogelijkheid van een onvolledige omzetting. Zij vindt dat alle mogelijke discriminatiegevallen niet in de twee ontwerpen van de regering aan bod komen. Anderzijds zijn er nog discrepanties, ondanks de amendementen.

De heer Didier Gosuin vindt ook dat de amendementen van de regering niet voldoende zijn om aan een dreigende veroordeling wegens een onvolledige omzetting te ontsnappen. Het Gewest blijft in gebreke. De heer Gosuin dankt daarentegen de regering voor de overzichtstabel van de twee ontwerpen en de richtlijnen.

Minister Cerexhe is trouwens teruggekomen op zijn standpunt. Hij had geponeerd dat de richtlijnen geen verantwoording van indirecte discriminatie duldden. Met de amendementen op het ontwerp die hij verdedigt spoort de minister met het andere ontwerp en biedt hij die mogelijkheid. De spreker vindt dat de minister de richtlijnen met voeten treedt.

Mevrouw Julie Fiszman ontkent niet dat de zaken ingewikkeld zijn. Ze zal de toepassing van de twee ontworpen ordonnanties nauwlettend volgen. Een en ander zal wellicht gemakkelijker zijn door de harmonisatie van de wetten terzake.

Mevrouw Julie de Groote poneert dat de diversiteitsplannen de voornaamste kracht zijn van het ontwerp. Dat maakt dat het om meer dan een omzetting gaat. Er zal rekening worden gehouden met de praktijk in elke entiteit. Het ontwerp over het openbaar ambt biedt daarentegen een moeilijk te begrijpen afwijkingsmogelijkheid. Men kan begrijpen dat directe discriminatie binnen de privésfeer verantwoord is, maar in de besturen lijkt dat nooit door de beugel te kunnen.

De heer Alain Zenner is verwonderd dat de minister de achterstand in de schoenen schuift van zijn voorganger, te weten de heer Eric Tomas. De minister heeft met zijn uitleg en zijn amendementen nog geen duidelijkheid verschaft over de dubbelzinnigheden die de heer Zenner te berde heeft gebracht.

Mme Olivia P'tito affirme que la distinction entre discrimination directe et discrimination indirecte a sa raison d'être. La seconde correspond par exemple à la maternité, qui ne concerne que les femmes, même si celles-ci ne sont pas directement visées. Elle salue le travail de relecture et de concordance effectué par le gouvernement. Quant aux remarques relatives aux justifications permises par les projets, il ne faut pas en exagérer la portée : toute dérogation reçoit une interprétation restrictive.

Peut-être, dit Mme Marie-Paule Quix, mais elles ne sont pas limpidés. L'exemple donné par le ministre d'un Chinois engagé pour une pièce de théâtre est un peu court. Pourrait-on ainsi imaginer qu'un millionnaire soit écarté au motif qu'il n'a plus besoin de travailler ?

Ces incertitudes ne refroidissent pas l'enthousiasme de M. Christos Doulkeridis. C'est la première fois que la Région s'attaque véritablement à la discrimination. Cette législation connaîtra vraisemblablement des maladies de jeunesse et sera corrigée assez prochainement.

Le ministre répond que la transposition tronçonnée n'est pas l'apanage de la Région. Tout comme les autres régions, Bruxelles devra poursuivre son œuvre de transposition. Ce que le ministre admet, ce sont les discordances avec le second projet discuté. Elles ont été corrigées par les amendements qui seront examinés.

La faculté de justifier une discrimination par une exigence professionnelle déterminante a été ajoutée par l'amendement n° 1, dans un but de concordance avec les lois du 10 mai 2007 et le projet n° A-467/1. Le ministre ne dispose toutefois pas d'un exemple pour chaque cause de dérogation.

M. Didier Gosuin réplique que, sur ce point, la référence du projet d'ordonnance sur la fonction publique aux lois du 10 mai 2007 est erronée, car celles-ci avaient trait au secteur privé. Il souhaite donc des exemples de dérogation admissibles dans l'administration. A son estime, le principe de non-discrimination doit y prévaloir de façon absolue. Sur ce point, le souci de concordance du ministre Cerexhe est malvenu.

III. Discussion des articles et votes

Article 1^{er}

Cet article ne suscite aucun commentaire.

Vote

L'article 1^{er} est adopté par 13 voix et 1 abstention.

Mevrouw Olivia P'tito bevestigt dat het onderscheid tussen directe discriminatie en indirecte discriminatie een reden heeft. De tweede heeft bijvoorbeeld te maken met het moederschap en alleen vrouwen treft, ook al worden vrouwen niet direct bedoeld. Zij is blij dat de regering de teksten heeft herlezen en in overeenstemming heeft gebracht. Men moet niet overdrijven met de opmerkingen over de verantwoordingen die door de ontwerpen worden toegestaan. Alle afwijkingen worden beperkt geïnterpreteerd.

Misschien zijn ze volgens mevrouw Marie-Paule Quix niet duidelijk. Het voorbeeld van de minister over een Chinees voor een toneelstuk is wat kort door de bocht. Zou het kunnen dat een miljonair wordt geweerd omdat hij niet hoeft te werken ?

Die onzekerheden maken de heer Christos Doulkeridis niet minder enthousiast. Voor het eerst gaat het Gewest discriminatie echt te lijf. Die wetgeving zal wellicht kinderziekten kennen en zal weldra worden bijgestuurd.

De minister antwoordt dat het Gewest met de omzetting geen uitzondering is. Zoals alle andere Gewesten, zal Brussel de omzetting moeten volbrengen. De minister geeft toe dat er discrepanties zijn met het tweede ontwerp dat wordt besproken. Ze zijn weggewerkt met de amendementen die aan bod zullen komen.

Met amendement nr. 1 wordt de mogelijkheid om discriminatie te verantwoorden wegens een bepalende beroeps-eis toegevoegd ter wille van de overeenstemming met de wetten van 10 mei 2007 en het ontwerp A-467/1. De minister beschikt echter niet over een voorbeeld voor elke reden tot afwijking.

De heer Didier Gosuin antwoordt dat de verwijzing van het ontwerp van ordonnantie over het openbaar ambt naar de wetten van 10 mei 2007 verkeerd is want ze hadden betrekking op de privésector. Hij wenst dus voorbeelden van mogelijke afwijkingen in de besturen. Zijns inziens, moet het principe van de niet-discriminatie als een paal boven water staan. Op dat punt, is het streven naar samenhang van minister Cerexhe misplaatst.

III. Artikelsgewijze bespreking en stemmingen

Artikel 1

Dit artikel lokt geen commentaar uit.

Stemming

Artikel 1 wordt aangenomen met 13 stemmen, bij 1 onthouding.

Article 2

M. Alain Zenner désapprouve une telle disposition, qui est dénuée de portée normative.

Le ministre explique qu'elle est imposée par les directives transposées.

Vote

L'article 2 est adopté par 13 voix et 2 abstentions.

Article 3

Cet article ne suscite aucun commentaire.

Vote

L'article 3 est adopté par 13 voix contre 1 et 1 abstention.

Article 4

M. Alain Zenner déplore la formulation de la définition de discrimination. Elle englobe toute distinction de traitement, alors que le projet admet ensuite des dérogations.

Le ministre pense quant à lui que cet article est clair. Il définit les motifs pour lesquels une distinction est discriminatoire et ne pose nullement que toute discrimination est prohibée. C'est pourquoi le projet expose ensuite les causes de dérogation.

Mme Olivia P'tito répète que le principe, interprété largement, est l'interdiction de la discrimination. Les articles relatifs aux dérogations recevront une lecture restrictive.

Vote

L'article 4 est adopté par 10 voix et 5 abstentions.

M. Didier Gosuin justifie son abstention par les disparités entre les définitions du projet et celles de la loi.

Article 5

Cet article ne suscite aucun commentaire.

Artikel 2

De heer Alain Zenner hekelt een dergelijke bepaling zonder normatieve strekking.

De minister poneert dat zulks moet wegens de omgezette richtlijnen.

Stemming

Artikel 2 wordt aangenomen met 13 stemmen, bij 2 onthoudingen.

Artikel 3

Dit artikel lokt geen commentaar uit.

Stemming

Artikel 3 wordt aangenomen met 13 stemmen tegen 1, bij 1 onthouding.

Artikel 4

De heer Alain Zenner is niet tevreden over de definitie van discriminatie. Ze omvat alle verschillen in behandeling, terwijl het ontwerp vervolgens afwijkingen toestaat.

De minister vindt het artikel duidelijk. Het definieert de gronden op basis waarvan een onderscheid discriminerend is en het poneert geenszins dat elke vorm van discriminatie verboden is.

Mevrouw Olivia P'tito herhaalt dat het principe het verbod op discriminatie is, maar dat het ruim geïnterpreteerd wordt. De artikelen over de afwijkingen dienen restrictief te worden geïnterpreteerd.

Stemming

Artikel 4 wordt aangenomen met 10 stemmen, bij 5 onthoudingen.

De heer Didier Gosuin onthoudt zich wegens de verschillen tussen de definities van het ontwerp en die van de wet.

Artikel 5

Dit artikel lokt geen commentaar uit.

Vote

L'article 5 est adopté par 13 voix et 2 abstentions.

Article 6

M. Didier Gosuin demande quelle est la raison de cet article.

Le ministre répond qu'il souligne la compétence de la Région, suite aux doutes qu'avait eu le Conseil d'Etat. Il n'y a pas d'empiètement sur les compétences fédérales.

Vote

L'article 6 est adopté par 13 voix et 2 abstentions.

Article 7

Cet article ne suscite aucun commentaire.

Vote

L'article 7 est adopté par 13 voix et 2 abstentions.

Article 8

M. Alain Zenner pointe que l'article n'est pas formulé comme dans les lois du 10 mai 2007. Il contient en outre des termes flous, qui favorisent le gouvernement des juges.

Le ministre rétorque que cela est courant. Qu'on pense par exemple à la notion de faute grave dans le cadre d'un contrat de travail : elle reçoit aussi une consistance grâce à la jurisprudence.

A la différence que la notion de faute grave a été consacrée par la loi du 3 juillet 1978 après avoir été créée par la jurisprudence, précise M. Alain Zenner. En l'occurrence, on ignore totalement ce qu'une telle justification recouvre.

M. Didier Gosuin craint une confusion entre l'article 8 et le nouvel article *9bis* introduit par l'amendement n° 1.

Le ministre rappelle que l'article 8 ne concerne que la discrimination indirecte, alors que l'article *9bis* concerne à la fois la discrimination directe et la discrimination indirecte.

Stemming

Artikel 5 wordt aangenomen met 13 stemmen, bij 2 onthoudingen.

Artikel 6

De heer Didier Gosuin vraagt naar de bestaansredenen van dit artikel is.

De minister antwoordt dat het de nadruk legt op de bevoegdheid van het Gewest, na de twijfels die de Raad van State had. De federale bevoegdheden worden niet aangetaast.

Stemming

Artikel 6 wordt aangenomen met 13 stemmen, bij 2 onthoudingen.

Artikel 7

Dit artikel lokt geen commentaar uit.

Stemming

Artikel 7 wordt aangenomen met 13 stemmen, bij 2 onthoudingen.

Artikel 8

De heer Alain Zenner wijst erop dat het artikel niet geformuleerd is zoals in de wetten van 10 maart 2007. Het bevat bovendien vage termen, waardoor de rechters meer macht krijgen.

De minister antwoordt dat zulks gebruikelijk is. Het begrip « zware fout » in het kader van een arbeidsovereenkomst wordt ook ingevuld door de rechtspraak.

De heer Alain Zenner wijst erop dat het verschil erin bestaat dat het begrip « zware fout » bevestigd werd door de wet van 3 juli 1978 nadat het werd gecreëerd in de rechtspraak. In dit geval weet men helemaal niet wat die verantwoording inhoudt.

De heer Dider Gosuin vreest verwarring tussen artikel 8 en het nieuwe artikel *9bis* dat ingevoegd is bij amendement nr. 1.

De minister wijst erop dat artikel 8 enkel over indirecte discriminatie handelt, terwijl artikel *9bis* zowel over directe als indirecte discriminatie handelt.

Vote

L'article 8 est adopté par 10 voix et 5 abstentions.

Article 9

Cet article ne suscite aucun commentaire.

Vote

L'article 9 est adopté par 13 voix et 2 abstentions.

Article 9bis (nouveau)

Le ministre présente l'amendement n° 1, qui introduit un nouvel article *9bis* et qui circonscrit les exigences professionnelles justifiant une différence de traitement plus largement que ne le fait la loi. Toutefois, cet article peut être calqué sur les critères fédéraux : c'est l'objet d'un amendement n° 4.

M. Didier Gosuin continue de penser que cet article embrouille le projet. Pourquoi ne pas inscrire uniquement à l'article 8 toutes les différences de traitement admises ?

Parce que ces deux articles n'ont pas le même objet, insiste le ministre. L'article 8 ne peut, sous peine de déformer le prescrit des directives, viser que les discriminations indirectes.

M. Rachid Madrane rappelle qu'une discrimination n'est jamais admise que si elle poursuit un objectif légitime et qu'elle y est proportionnée.

Mme Julie de Groote est d'avis que l'article *9bis* est plus clair tel qu'il est formulé par l'amendement n° 1. Elle préconise de ne pas s'aligner sur les textes fédéraux en l'es-pèce.

MM. Alain Zenner et Christos Doulkeridis expriment leurs incertitudes quant aux critères énumérés à l'amendement n° 4. Que signifie par exemple l'état de santé et les caractéristiques physiques ? Cela pourrait couvrir nombre de discriminations.

L'amendement n° 4 est retiré par le ministre.

Vote

L'amendement n° 1, introduisant un nouvel article *9bis*, est adopté par 12 voix et 3 abstentions.

Stemming

Artikel 8 wordt aangenomen met 10 stemmen, bij 5 onthoudingen.

Artikel 9

Dit artikel lokt geen commentaar uit.

Stemming

Artikel 9 wordt aangenomen met 13 stemmen, bij 2 onthoudingen.

Artikel 9bis (nieuw)

De minister dient amendement nr. 1 in, dat een nieuw artikel *9bis* invoegt en de beroepsvereisten die een verschil in behandeling verantwoord ruimer omschrijft dan de wet. Dit artikel kan evenwel gebaseerd worden op de federale criteria. Dat is het doel van amendement nr. 4.

De heer Didier Gosuin blijft denken dat dit artikel het ontwerp verwarrender maakt. Waarom worden alle toegestane verschillen in behandeling niet louter in artikel 8 vermeld ?

Omdat die twee artikelen niet over hetzelfde gaan, aldus de minister. Artikel 8 kan enkel over indirecte discriminaties gaan, anders worden de richtlijnen niet in acht genomen.

De heer Rachid Madrane herinnert eraan dat discriminatie enkel is toegestaan als ze een legitiem doel nastreeft en in verhouding staat tot dat doel.

Mevrouw Julie de Groote is van oordeel dat artikel *9bis* duidelijker is in de formulering van amendement nr. 1. Ze beveelt aan om het niet af te stemmen op de desbetreffende federale teksten.

De heren Alain Zenner en Christos Doulkeridis hebben twijfels over de criteria die in amendement nr. 4 worden opgesomd. Wat betekenen bijvoorbeeld de gezondheidssituatie en de fysieke eigenschappen ? Dat zou een groot aantal discriminaties kunnen dekken.

De minister trekt amendement nr. 4 in.

Stemming

Amendement nr. 1, dat een nieuw artikel *9bis* invoegt, wordt aangenomen met 12 stemmen, bij 3 onthoudingen.

Article 10

M. Didier Gosuin constate que les mesures d'action sont encadrées par cet article, alors que les justifications de discrimination ne le sont pas.

Le ministre explique que l'article est conforme à la jurisprudence de la Cour constitutionnelle (arrêt n° 9/94 du 27 janvier 1994), à l'instar des dispositions fédérales sur le même objet.

Vote

L'article 10 est adopté par 10 voix et 5 abstentions.

M. Didier Gosuin s'est abstenu car il n'a pas reçu d'explication satisfaisante à la différence qu'il a dénoncée.

Article 11

Cet article ne suscite aucun commentaire.

Vote

L'article 11 est adopté par 13 voix et 2 abstentions.

Article 12

M. Didier Gosuin relève que la suite de l'article transposé de la directive ne figure pas dans l'article 12.

Le ministre répond que ces alinéas concernent les relations de travail, pour lesquelles la Région n'est pas compétente.

M. Alain Zenner désire savoir si cette disposition peut être interprétée dans le même sens que la loi.

Le cas échéant, dit le ministre.

Vote

L'article 12 est adopté par 11 voix et 4 abstentions.

Article 13

Cet article ne suscite aucun commentaire.

Artikel 10

De heer Didier Gosuin stelt vast dat dit artikel de actiemaatregelen aan voorwaarden onderwerpt, terwijl dat niet het geval is voor de discriminatiegronden.

De minister legt uit dat het artikel in overeenstemming is met de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof (arrest nr. 9/94 van 27 januari 1994), net als de federale bepalingen over hetzelfde onderwerp.

Stemming

Artikel 10 wordt aangenomen met 10 stemmen bij 5 onthoudingen.

De heer Didier Gosuin heeft zich onthouden, want hij heeft geen bevredigende uitleg gekregen over het door hem aangehaalde verschil.

Artikel 11

Dit artikel lokt geen commentaar uit.

Stemming

Artikel 11 wordt aangenomen met 13 stemmen, bij 2 onthoudingen.

Artikel 12

De heer Didier Gosuin wijst erop dat het vervolg van het omgezette artikel van de richtlijn niet in artikel 12 staat.

De minister antwoordt dat die tekstleden handelen over de arbeidsbetrekkingen, waarvoor het Gewest niet bevoegd is.

De heer Alain Zenner vraagt of die bepaling in dezelfde zin als de wet kan worden geïnterpreteerd.

De minister antwoordt dat zulks eventueel kan.

Stemming

Artikel 12 wordt aangenomen met 11 stemmen, bij 4 onthoudingen.

Artikel 13

Dit artikel lokt geen commentaar uit.

Vote

L'article 13 est adopté par 14 voix et 1 abstention.

Article 14

Cet article ne suscite aucun commentaire.

Vote

L'article 14 est adopté par 13 voix contre 1 et 1 abstention.

Article 15

Cet article ne suscite aucun commentaire.

Vote

L'article 15 est adopté par 13 voix et 2 abstentions.

Article 16

Cet article ne suscite aucun commentaire.

Vote

L'article 16 est adopté par 13 voix et 2 abstentions.

Article 17

Cet article ne suscite aucun commentaire.

Vote

L'article 17 est adopté par 13 voix et 2 abstentions.

Article 18

Le ministre expose l'amendement n° 3, qui n'a d'autre but que de s'aligner sur les textes fédéraux.

M. Didier Gosuin souligne que, ce faisant, le projet diffère du projet d'ordonnance n° A-467/1.

Stemming

Artikel 13 wordt aangenomen met 14 stemmen, bij 1 onthouding.

Artikel 14

Dit artikel lokt geen commentaar uit.

Stemming

Artikel 14 wordt aangenomen met 13 stemmen tegen 1, bij 1 onthouding.

Artikel 15

Dit artikel lokt geen commentaar uit.

Stemming

Artikel 15 wordt aangenomen met 13 stemmen, bij 2 onthoudingen.

Artikel 16

Dit artikel lokt geen commentaar uit.

Stemming

Artikel 16 wordt aangenomen met 13 stemmen, bij 2 onthoudingen.

Artikel 17

Dit artikel lokt geen commentaar uit.

Stemming

Artikel 17 wordt aangenomen met 13 stemmen, bij 2 onthoudingen.

Artikel 18

De minister licht amendement nr. 3 toe, dat enkel dient om zich af te stemmen op de federale teksten.

De heer Didier Gosuin benadrukt dat het ontwerp daarvoor verschilt van het ontwerp van ordonnantie nr. A-467/1.

Votes

L'amendement n° 3 est adopté par 13 voix et 2 abstentions.

L'article 18, tel qu'amendé, est adopté par 13 voix et 2 abstentions.

Article 19

Cet article ne suscite aucun commentaire.

Vote

L'article 19 est adopté par 13 voix et 2 abstentions.

Article 20

Cet article ne suscite aucun commentaire.

Vote

L'article 20 est adopté par 13 voix et 2 abstentions.

Article 20bis (nouveau)

Le ministre expose l'amendement n° 2.

Vote

L'amendement n° 2, introduisant un nouvel article 20bis, est adopté par 10 voix et 5 abstentions.

Article 21

Cet article ne suscite aucun commentaire.

Vote

L'article 21 est adopté par 10 voix et 5 abstentions.

Article 22

Cet article ne suscite aucun commentaire.

Stemmingen

Amendement nr. 3 wordt aangenomen met 13 stemmen, bij 2 onthoudingen.

Artikel 18, aldus geamendeerd, wordt aangenomen met 13 stemmen, bij 2 onthoudingen.

Artikel 19

Dit artikel lokt geen commentaar uit.

Stemming

Artikel 19 wordt aangenomen met 13 stemmen, bij 2 onthoudingen.

Artikel 20

Dit artikel lokt geen commentaar uit.

Stemming

Artikel 20 wordt aangenomen met 13 stemmen, bij 2 onthoudingen.

Artikel 20bis (nieuw)

De minister licht amendement nr. 2 toe.

Stemming

Amendement nr. 2, dat een nieuw artikel 20bis invoegt, wordt aangenomen met 10 stemmen, bij 5 onthoudingen.

Artikel 21

Dit artikel lokt geen commentaar uit.

Stemming

Artikel 21 wordt aangenomen met 10 stemmen, bij 5 onthoudingen.

Artikel 22

Dit artikel lokt geen commentaar uit.

Vote

L'article 22 est adopté par 13 voix et 2 abstentions.

Article 23

Cet article ne suscite aucun commentaire.

Vote

L'article 23 est adopté par 13 voix et 2 abstentions.

Article 24

Cet article ne suscite aucun commentaire.

Vote

L'article 24 est adopté par 13 voix et 2 abstentions.

Article 25

Cet article ne suscite aucun commentaire.

Vote

L'article 25 est adopté par 13 voix contre 1 et 1 abstention.

Article 26

Cet article ne suscite aucun commentaire.

Vote

L'article 26 est adopté par 13 voix contre 1 et 1 abstention.

Article 27

Cet article ne suscite aucun commentaire.

Vote

L'article 27 est adopté par 13 voix contre 1 et 1 abstention.

Stemming

Artikel 22 wordt aangenomen met 13 stemmen, bij 2 onthoudingen.

Artikel 23

Dit artikel lokt geen commentaar uit.

Stemming

Artikel 23 wordt aangenomen met 13 stemmen, bij 2 onthoudingen.

Artikel 24

Dit artikel lokt geen commentaar uit.

Stemming

Artikel 24 wordt aangenomen met 13 stemmen, bij 2 onthoudingen.

Artikel 25

Dit artikel lokt geen commentaar uit.

Stemming

Artikel 25 wordt aangenomen met 13 stemmen tegen 1, bij 1 onthouding.

Artikel 26

Dit artikel lokt geen commentaar uit.

Stemming

Artikel 26 wordt aangenomen met 13 stemmen tegen 1, bij 1 onthouding.

Artikel 27

Dit artikel lokt geen commentaar uit.

Stemming

Artikel 27 wordt aangenomen met 13 stemmen tegen 1, bij 1 onthouding.

Article 28

Cet article ne suscite aucun commentaire.

Vote

L'article 28 est adopté par 13 voix contre 1 et 1 abstention.

Article 29

Cet article ne suscite aucun commentaire.

Vote

L'article 29 est adopté par 13 voix contre 1 et 1 abstention.

IV. Vote sur l'ensemble

L'ensemble du projet d'ordonnance, tel qu'amendé, est adopté par 10 voix contre 1 et 3 abstentions.

En conséquence, la proposition d'ordonnance portant la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi (nos A-138/1 et 2) est devenue sans objet.

V. Lecture et approbation du rapport

Moyennant quelques corrections techniques, le rapport est approuvé par 12 voix et 1 abstention.

Les Rapporteurs,

Alain ZENNER
Olivia P'TITO

Le Président,

Alain LEDUC

Artikel 28

Dit artikel lokt geen commentaar uit.

Stemming

Artikel 28 wordt aangenomen met 13 stemmen tegen 1, bij 1 onthouding.

Artikel 29

Dit artikel lokt geen commentaar uit.

Stemming

Artikel 29 wordt aangenomen met 13 stemmen tegen 1, bij 1 onthouding.

IV. Stemming over het geheel

Het ontwerp van ordonnantie, aldus geamendeerd, wordt in zijn geheel aangenomen met 10 stemmen tegen 1, bij 3 onthoudingen.

Het voorstel van ordonnantie houdende de evenredige participatie op de arbeidsmarkt (nr. A-138/1 en 2) wordt bijgevolg doelloos.

V. Lezing en goedkeuring van het verslag

Mits enkele technische verbeteringen, wordt het verslag goedgekeurd met 12 stemmen, bij 1 onthouding.

De Rapporteurs,

Alain ZENNER
Olivia P'TITO

De Voorzitter,

Alain LEDUC

VI. Texte adopté par la commission

CHAPITRE I^{er} Dispositions générales

Article 1^{er}

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.

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,

VI. Tekst aangenomen door de commissie

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.

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, bevaling, moederschap, geslachtsverandering, nationaliteit,

- 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° « 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;
- 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;
- 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° « emploi » : le placement des travailleurs et les programmes de remise au travail des demandeurs d'emploi inoccupés au sens de l'article 6, § 1^{er}, 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^{er}, IX, 2° de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles;
12. « le Gouvernement » : le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale.

Article 5

§ 1^{er}. – 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^{er}, la présente ordonnance s'applique, en ce qui concerne le subsidie et le label visés à l'article 28, 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^{er}. – Est interdite toute discrimination directe ou indirecte.

§ 2. – Le harcèlement et le harcèlement sexuel sont considérés comme des discriminations interdites visées au § 1^{er}.

§ 3. – Une injonction de discriminer est considérée comme une discrimination interdite visée au § 1^{er}.

- 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.

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 28 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.

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 14.

Article 10 (ancien article 9bis)

Les différences de traitement fondées sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés à l'article 4, 2°, ne constituent pas une discrimination directe ou indirecte lorsque, en raison de la nature de l'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.

Article 11 (ancien article 10)

§ 1^{er}. – 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° 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 12 (ancien article 11)

§ 1^{er}. – Une distinction sur la base des motifs mentionnés à l'article 4, 2° ne s'analyse jamais en une quelconque

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 14 getroffen kunnen worden.

Artikel 10 (oud artikel 9bis)

Verschillen in behandeling die berusten op een kenmerk in verband met een van de in artikel 4, 2°, genoemde gronden, vormen geen rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie indien een dergelijk kenmerk, vanwege de aard van de beroepsactiviteit of de context waarin deze wordt uitgevoerd, een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt, voor zover het doel legitiem is en het vereiste evenredig aan dit doel is.

Artikel 11 (oud 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;
- 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 12 (oud artikel 11)

§ 1. – Onderscheid op grond van de in artikel 4, 2° genoemde gronden geeft nooit aanleiding tot de vaststelling

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 13 (ancien 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 14 (ancien 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 15 (ancien article 14)

§ 1^{er}. – 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. – Les modalités de l'exercice des compétences visées au § 1^{er} 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.

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 13 (oud 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 14 (oud 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 15 (oud 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.

§ 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.

CHAPITRE IV
Contrôle

Article 16 (ancien 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 17 (ancien 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 18 (ancien article 17)

Les dispositions de l'article 19 s'appliquent aux organisations intermédiaires et aux opérateurs d'insertion socio-professionnelle tels que visés à l'article 5, § 1^{er}, en cas d'infractions commises par ceux-ci.

Article 19 (ancien article 18)

§ 1^{er}. – Sans préjudice des articles 269 à 274 du Code pénal, sont punis d'un emprisonnement d'un mois 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 14;
- 2° toute personne qui ne se conforme pas à un jugement ou un arrêt rendu en vertu de l'article 26 à la suite d'une action en cessation;
- 3° 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^{er}, l'amende est multipliée par le nombre de personnes, victimes de l'infraction aux dispositions des articles 6, 7 et 14 lors des activités de placement des travailleurs et d'insertion socio-professionnelle.

§ 3. – En cas de récidive la peine visée au § 1^{er} est portée au double du maximum.

HOOFDSTUK IV
Toezicht

Artikel 16 (oud 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 17 (oud 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 18 (oud artikel 17)

De bepalingen van artikel 19 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 19 (oud artikel 18)

§ 1. – Onverminderd de artikelen 269 tot en met 274 van het Strafwetboek wordt gestraft met een gevangenisstraf van een maand 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 14;
- 2° iedere persoon die zich niet voegt naar een vonnis of een arrest dat, als gevolg van een vordering tot staking, overeenkomstig artikel 26 werd gewezen;
- 3° 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 14.

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

§ 4. – Toutes les dispositions du livre Ier 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 20 (ancien article 19)

§ 1^{er}. – Les dispositions de l'article 21 concernent les documents émanant des organisations intermédiaires et des opérateurs d'insertion socio-professionnelle visés à l'article 5, § 1^{er}, ainsi que les conventions conclues par celles-ci.

§ 2. – Les dispositions des articles 23 à 26 concernent les plaintes intentées contre les organisations intermédiaires et les opérateurs d'insertion socio-professionnelle visés à l'article 5, § 1^{er}, ainsi que les actions en cessation des faits commis par celles-ci.

Article 21 (ancien 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 22 (ancien article 20bis)

§ 1^{er}. – Lorsque la personne qui s'estime victime d'un acte de discrimination invoque devant le juge compétent des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

§ 2. – Les dispositions du § 1^{er} sont applicables à toutes les procédures juridictionnelles, à l'exception des procédures pénales.

§ 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 20 (oud artikel 19)

§ 1. – De bepalingen van artikel 21 betreffen documenten uitgaande van de intermediaire organisaties en de operatoren van socio-professionele inschakeling zoals bedoeld in artikel 5, § 1, alsook overeenkomsten waarbij deze partij zijn.

§ 2. – De bepalingen van artikel 23 tot en met 26 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 21 (oud 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 22 (oud artikel 20bis)

§ 1. – Wanneer de persoon die meent slachtoffer te zijn van discriminatie, voor de bevoegde rechter feiten aanvoert die het bestaan van een rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie kunnen doen vermoeden, dient de verweerder te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest.

§ 2. – Het bepaalde van § 1 is van toepassing op alle gerechtelijke procedures, met uitzondering van de strafrechtelijke procedures.

Article 23 (ancien article 21)

§ 1^{er}. – 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. – 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 27 ou par un organisme visé à l'article 15;
- 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 27 ou par un organisme visé à l'article 15.

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^{er}, 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 24, 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

Artikel 23 (oud 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.

§ 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 27 of door een orgaan zoals bedoeld in artikel 15;
- 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 27 of door een orgaan zoals bedoeld in artikel 15.

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 24, 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

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

Article 24 (ancien 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 23, § 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 25 (ancien article 23)

Le juge peut, à la demande de la victime de la discrimination, d’un organisme visé à l’article 15 ou de l’un des groupements d’intérêts visés à l’article 27, 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 26 (ancien article 24)

§ 1^{er}. – A la demande de la victime de la discrimination, d’un organisme visé à l’article 15 ou de l’un des groupements d’intérêts visés à l’article 27, 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 24.

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.

§ 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 24 (oud artikel 22)

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

Indien het slachtoffer overeenkomstig artikel 23, § 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 25 (oud artikel 23)

De rechter kan op verzoek van het slachtoffer van de discriminatie, van een orgaan zoals bedoeld in artikel 15 of van een van de belangenverenigingen zoals bedoeld in artikel 27 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 26 (oud artikel 24)

§ 1. – Op vraag van het slachtoffer van de discriminatie, van een orgaan zoals bedoeld in artikel 15 of van een van de belangenverenigingen zoals bedoeld in artikel 27 stelt de geadieerde 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 geadieerde 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 geadieerde rechter hem de forfaitaire schadevergoeding zoals bepaald in artikel 24 toekennen.

§ 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 journaux 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^{er} 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.

§ 3. – De geadiëerde 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 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.

CHAPITRE VII
Institutions et organisations compétentes

Article 27 (ancien article 25)

§ 1^{er}. – 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 28 (ancien article 26)

§ 1^{er}. – 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 mar-

HOOFDSTUK VII
Bevoegde instellingen en organisaties

Artikel 27 (oud artikel 25)

§ 1. – Mogen in rechte optreden in alle geschillen waar-
toe de toepassing van onderhavige ordonnantie aanleiding
kan geven, wanneer afbreuk is gedaan aan hetgeen zij statu-
tair 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 aantoonst 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 28 (oud 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 een

chand 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^{er} 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 29 (ancien 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 30 (ancien article 28)

A l’article 20, § 1^{er}, 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 31 (ancien article 29)

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

« Art. 21. § 1^{er}. – 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^{er} sont d’application conforme en cas d’infraction visée à l’article 19 de l’ordonnance du ... relative à la lutte contre la discrimination et à l’égalité de traitement en matière d’emploi. ».

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 29 (oud 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 30 (oud 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 31 (oud 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 19 van de ordonnantie van ... betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling. ».

VII. Annexes

Annexe 1 Amendements

N° 1 (du Gouvernement)

Article 9bis (nouveau)

Insérer un nouvel article 9bis, rédigé comme suit :

« Les différences de traitement fondées sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés à l'article 4, 2°, ne constituent pas une discrimination directe ou indirecte lorsque, en raison de la nature de l'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. ».

JUSTIFICATION

Cet article transpose :

- 1° l'art. 4 de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;
- 2° l'art. 4.1. de 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;
- 3° l'art. 1^{er}, 2. de la directive 2002/73/CE du 23 septembre 2002 modifiant 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.

Les articles mentionnés ci-dessus laissent aux Etats membres la possibilité de prévoir une justification des différences de traitement sur la base des exigences professionnelles et déterminantes.

N° 2 (du Gouvernement)

Article 20bis (nouveau)

Insérer un nouvel article 20bis, rédigé comme suit :

« § 1^{er}. – Lorsque la personne qui s'estime victime d'un acte de discrimination invoque devant le juge compétent des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

§ 2. – Les dispositions du § 1^{er} sont applicables à toutes les procédures juridictionnelles, à l'exception des procédures pénales. ».

VII. Bijlagen

Bijlage 1 Amendementen

Nr. 1 (van de regering)

Artikel 9bis (nieuw)

Een nieuw artikel 9bis in te voegen, luidend :

« Verschillen in behandeling die berusten op een kenmerk in verband met een van de in artikel 4, 2° genoemde gronden, vormen geen rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie indien een dergelijk kenmerk, vanwege de aard van de beroepsactiviteit of de context waarin deze wordt uitgevoerd, een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt, voor zover het doel legitiem is en het vereiste evenredig aan dit doel is. ».

VERANTWOORDING

Dit artikel zet om :

- 1° artikel 4 van de richtlijn 2000/43/EG van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming;
- 2° artikel 4.1. van de richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep;
- 3° art. 1.2. van de richtlijn 2002/73/EG van 23 september 2002 tot wijziging van 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.

De hierboven vermelde artikelen laten aan de Lidstaten de mogelijkheid om in een rechtvaardiging te voorzien voor verschillen in behandeling op basis van wezenlijke en bepalende beroepsvereisten.

Nr. 2 (van de regering)

Artikel 20bis (nieuw)

Een nieuw artikel 20bis in te voegen, luidend :

« § 1. – Wanneer de persoon die meent slachtoffer te zijn van discriminatie, voor de bevoegde rechter feiten aanvoert die het bestaan van een rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie kunnen doen vermoeden, dient de verweerder te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest.

§ 2. – Het bepaalde van § 1 is van toepassing op alle gerechtelijke procedures, met uitzondering van de strafrechtelijke procedures. ».

JUSTIFICATION

Les trois directives 2000/43/CE (art. 8), 2000/78/CE (art. 10) et 2002/73/CE (art. 1.7.) autorisent le renversement de la charge de la preuve (exception faite pour les procédures pénales), ceci également en dehors du contexte de la protection contre les mesures préjudiciables éventuellement liées au dépôt d'une plainte.

N° 3 (du Gouvernement)

Article 18

Remplacer le § 1^{er} par ce qui suit :

« § 1^{er}. – Sans préjudice des articles 269 à 274 du Code pénal, sont punis d'un emprisonnement d'un mois 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 ne se conforme pas à un jugement ou un arrêt rendu en vertu de l'article 24 à la suite d'une action en cessation;
- 3° toute personne qui fait obstacle à la surveillance organisée en vertu de la présente ordonnance et de ses arrêtés d'exécution. ».

JUSTIFICATION

L'amendement s'inscrit dans un souci de cohérence avec les trois lois fédérales du 10 mai 2007 constituant la réforme globale de la législation antidiscriminatoire fédérale belge.

N° 4 (du Gouvernement)

Article 9bis (nouveau)

Insérer un nouvel article 9bis, rédigé comme suit :

« Les différences de traitement fondées sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés à l'article 4, 2°, à l'exclusion de la nationalité, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction politique, l'état de santé actuel ou futur, une caractéristique physique ou génétique et de l'origine sociale, ne constituent pas une discrimination directe ou indirecte lorsque, en raison de la nature de l'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. ».

VERANTWOORDING

De drie richtlijnen 2000/43/EG (art. 8), 2000/78/EG (art. 10) en 2002/73/EG (art. 1.7.) staan toe dat de omkering van de bewijslast buiten strafrechtelijke procedures worden toegepast, zo ook buiten de context van nadelige maatregelen die werden getroffen die mogelijks verband houden met een ingediende klacht.

Nr. 3 (van de regering)

Artikel 18

§ 1 te vervangen door wat volgt :

« § 1. – Onverminderd de artikelen 269 tot en met 274 van het Strafwetboek wordt gestraft met een gevangenisstraf van een maand 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 zich niet voegt naar een vonnis of een arrest dat, als gevolg van een vordering tot staking, overeenkomstig artikel 24 werd gewezen;
- 3° iedere persoon die het toezicht, georganiseerd krachtens onderhavige ordonnantie en haar uitvoeringsbesluiten, belemmert. ».

VERANTWOORDING

Het amendement beoogt een samenhang met het trio federale wetten van 10 mei 2007 dat samen de globale hervorming vormt van de Belgische federale anti-discriminatiewetgeving.

Nr. 4 (van de regering)

Artikel 9bis (nieuw)

Een nieuw artikel 9bis in te voegen, luidend :

« Verschillen in behandeling die berusten op een kenmerk in verband met een van de in artikel 4, 2° genoemde gronden, met uitzondering van de nationaliteit, de burgerlijke staat, de geboorte, het vermogen, de politieke overtuiging, de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een fysiek of genetisch kenmerk en de sociale afkomst, vormen geen rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie indien een dergelijk kenmerk, vanwege de aard van de beroepsactiviteit of de context waarin deze wordt uitgevoerd, een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt, voor zover het doel legitiem is en het vereiste evenredig aan dit doel is. ».

JUSTIFICATION

Cet article transpose :

- 1° l'article 4 de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;
- 2° l'article 4.1. de 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;
- 3° l'article 1^{er}, 2. de la directive 2002/73/CE du 23 septembre 2002 modifiant 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.

Les articles mentionnés ci-dessus laissent aux Etats membres la possibilité de prévoir une justification des différences de traitement sur la base des exigences professionnelles et déterminantes.

VERANTWOORDING

Dit artikel zet om :

- 1° artikel 4 van de richtlijn 2000/43/EG van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming;
- 2° artikel 4.1. van de richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep;
- 3° art. 1.2. van de richtlijn 2002/73/EG van 23 september 2002 tot wijziging van 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.

De hierboven vermelde artikelen laten aan de Lidstaten de mogelijkheid om in een rechtvaardiging te voorzien voor verschillen in behandeling op basis van wezenlijke en bepalende beroepsvereisten.

Annexe 2
Tableaux relatifs à la transposition bruxelloise des directives européennes

Tableau de concordance Projets Cerexhe / Grouwels et Directives concernées – Juin 2008 – Parlement RBC

Objet	Directive 2002/73/CE du 09/02/ 1976 telle que modifiée en 2002	Directive 2000/78/CE du 27/11/2000	Directive 2000/43/CE du 29/06/2000	Justification	Projet d'ordonnance visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise Projet GROUWELS	Projet d'ordonnance relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi Projet CEREXHE
Objet de la directive	Art. 1er	Art. 1er	Art. 1er		Ne nécessite pas de transposition en tant que tel. Objet de l'ordonnance : Art. 3. Voir AMENDEMENT nécessité par la modification de l'art. 4.	Ne nécessite pas de transposition en tant que tel. Objet de l'ordonnance : Art. 3.
Concept de définition discrimination	Art. 2	Art. 2	Art. 2	– Nouvel art. 4 du projet Grouwels modifié pour reprendre les mêmes termes que l'art. 4 du projet Cerexhe, sauf les § 1, 2, 3 et 12 qui sont spécifiques. – On ne parle que de discriminations (et plus de distinctions), la liste fermée est identique (notamment pour les critères de genre). – La justification des discriminations indirectes (art. 8 et 9 Cerexhe et art. 10 Grouwels) sont conformes. Voir AMENDEMENT art. 10 projet	Art. 4, 6, 10 [13 et 14]. Voir AMENDEMENTS art. 4, 6, 10 et suppression art. 13 et 14.	Art. 4, 6, 7, 8 et 9
Justification discrimination indirectes						

Tableau de concordance Projets Cereche / Grouwels et Directives concernées – Juin 2008 – Parlement RBC

	Grouwels.										
Art. 3, 4 (8°-9°-10°-11°) et 5	Art. 3, 4 (1°-3°-12°).	-	Champ d'application différents	Art. 3	Art. 3	Art. 3	Art. 3	Art. 3	Art. 3	Art. 3	Champ d'application
Néant dans projet initial, option non reprise par le projet Cereche. Voir AMENDEMENT n°1 du projet Cereche - nouvel art. 9 bis	Art. 8 (lu avec art. 7). Voir AMENDEMENT nouvel art. 7 remplaçant art. 7 et suppression de l'art. 8.	-	Les 2 projets contiendront la même disposition s'agissant de justification sur la base d'exigences professionnelles.	Art. 4	Art. 4	Art. 4	Art. 4	Art. 4	Art. 2.2. 6.	Art. 2.2. 6.	Exigence professionnelle essentielle déterminante (option pour Etats membres)
Art. 10	Art. 11. Voir AMENDEMENT nouvel art. 11 §2.	-	Suite à l'AMENDEMENT : textes identiques.	Art. 5	Art. 7	Art. 5	Art. 7	Art. 5	Art. 2.2.8.	Art. 2.2.8.	Actions positives
Art. 13 (et art. 4.8° pour la définition) et art. 18	Art. 6§2 (et art. 4.14° pour la définition). Voir AMENDEMENT art. 6§2: purement terminologique.	-	Impact identique		Art. 5		Art. 5	Art. 5			Aménagements raisonnables
Art. 12 : couvre toutes les différences de traitement tel qu'exigé par la directives	Art. 9 : ne couvre que les discriminations directes. Voir AMENDEMENT de l'art. 9 du projet Grouwels.	-	Suite à l'AMENDEMENT : textes identiques. L'amendement de l'art. 9 du projet Grouwels permet la couverture de toutes les différences de traitement et supprime la liste non exhaustive.		Art. 6		Art. 6	Art. 6			Justification sur la base de l'âge
Ne nécessite pas de transposition.	Ne nécessite pas de transposition.			Art. 6	Art. 8		Art. 8	Art. 8	Art. 8 sexies	Art. 8 sexies	Directives énoncent prescriptions minimales
Art. 14, 15, 16, 25, 27, 28, 29 (et également lien avec 19, 20 à 24).	Art. 25, 26, 27 (et également lien avec 15 à 24). Action collective :	-	Les deux projets contiennent bien une combinaison équilibrée	Art. 7	Art. 9		Art. 9	Art. 9	Art. 6	Art. 6	Défense des droits – procédures

Tableau de concordance Projets Cerexhe / Grouwels et Directives concernées – Juin 2008 – Parlement RBC

Action collective : art. 25.	art. 24. Voir AMENDEMENT purement terminologique de l'art. 25 et 27.	de procédures civiles et pénales. Les différences du projet Grouwels reflètent le fait qu'ils concernent la matière du droit du travail et des relations de travail, ce qui n'est pas le cas du projet Cerexhe.				judiciaires + administratives + action collective
Néant. Voir AMENDEMENT n° 2 du projet Cerexhe - nouvel art. 20 bis.	Art. 23. Voir AMENDEMENT nouvel art. 23.	- Les 2 projets contiendront la même disposition s'agissant du partage de la charge de la preuve. Cette disposition ne reprend pas la liste exemplative de faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination.	Art. 8	Art. 10		Partage de la charge de la preuve
Art. 21	Art. 24	- Les différences entre les deux projets (art. 24, § 2, 5, 7, 8, notamment possibilité de réintégration et terminologie 'employeur' du projet Grouwels) se justifient par le fait que les dispositions du texte Grouwels concernent les relations de travail, ce qui n'est pas le cas du projet Cerexhe.	Art. 9	Art. 11		Protection contre les rétorsions
Ne nécessite pas de transposition.	Ne nécessite pas de transposition.		Art. 10	Art. 12	Art. 8	Diffusion de l'information
Pas d'application (par exemple les conventions collectives = fédéral) ou	Pas d'application ou ne nécessite pas de transposition. A noter:		Art. 11	Art. 13	Art. 8 ter	Mesures visant à favoriser le

Tableau de concordance Projets Cerexhe / Grouwels et Directives concernées – Juin 2008 – Parlement RBC

ne nécessite pas de transposition. A noter art. 26§3 : l'avis du CESRBC sera sollicité pour les conditions d'octroi des subsides pour plans de diversité et pour l'octroi du label. Egalement politique de soutien des activités diversité des organisations syndicales.					matières à négocier ou à concevoir au niveau du secteur XV / comité de concertation de base.				dialogue social.
Ne nécessite pas de transposition.					Ne nécessite pas de transposition.	Art. 12	Art. 14	Art. 8 quater	Dialogue avec les organisations non gouvernementales
Pas d'application .					Pas d'application .		Art. 15		Disposition particulière concernant l'Irlande.
Art.14 et 25					Art. 25 et 27. Voir purement AMENDEMENTS terminologiques.	Art. 13		Art. 8 bis	Organismes de promotion
Pas d'application (a) Art. 19§1-20 (b)					Pas d'application (a) Art. 15	Art. 14	Art. 16	Art. 3.2.	Conformité a) des lois et b) des dispositions dans contrats, conventions collectives, ..
Art. 17, 18, 19§2, 22, 23, 24 (27, 28 et 29 pour les dispositions modificatives) Plus spécifiquement: – art. 18: sanctions pénales. Le minimum de la durée					Art. 16, 17, 18, 19, 20, 21 et 22 Plus spécifiquement: – art. 16: indemnisation (responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle): mécanisme et	Art. 15	Art. 17	Art. 8 quinquies	Régime de sanctions qui peuvent comprendre des indemnités.

Tableau de concordance Projets Cerexhe / Grouwels et Directives concernées – Juin 2008 – Parlement RBC

<p>d'emprisonnement est légèrement différent que ce qui est fixé au niveau fédéral, pour une raison de cohérence avec l'ordonnance du 26/06/2003 relative à la gestion mixte. Mais pour assurer une plus grande cohérence avec les textes fédéraux, voir AMENDEMENT n°3 du projet Cerexhe (modification de l'article 18) qui reprend la sanction fédérale (un mois à un an au lieu de 8 jours à un an). L'amendement prévoit aussi la même sanction pour celui qui ne se conformerait pas à un jugement. Sur l'application du C. pénal (art. 18§4, à lire avec art. 18§3 : même impact que projet Grouwels, C. Pénal s'applique, sauf récidive pour lequel il est prévu le double du maximum de la peine (idem C. pénal et autres décrets fédéraux sur les opérateurs d'emploi). - art. 22: indemnisation (responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle) - art. 23: astreinte - art. 24: référé</p>	<p>- art. 17: référé (Voir AMENDEMENT Grouwels sur la juridiction saisie et les compétences du Conseil d'Etat) - art. 18: astreinte - art. 19 à 22: sanctions pénales : le projet Grouwels, conformément à son champ d'application, ne reprend que les sanctions fédérales prévues spécifiquement pour les fonctionnaires et officiers publics. - Art. 19 : fonctionnaire ou officier public dans l'exercice de ses fonctions (2 mois à deux ans). Voir AMENDEMENT purement terminologique. - Art. 20 : ne pas se conformer à un jugement (1 mois à 1 an) - Art. 21: en cas de réclusion pour 10 à 15 ans ou plus, interdiction de remplir fonctions publiques - Art. 22: Application du C.pénal</p>	<p>montants de l'indemnisation forfaitaire identiques sauf art. 16§2 du projet Grouwels qui concerne une rémunération et relève donc du droit du travail (qui n'entre pas dans le champ d'application du projet Cerexhe) - Astreinte: identique - Référé: identique si ce n'est, dans l'art. 17 §1, la référence au tribunal saisi (Voir AMENDEMENT Grouwels qui se réfère à présent à la "juridiction saisie") et l'art. 24§5 du projet Cerexhe qui rappelle des compétences du Conseil d'Etat (Voir AMENDEMENT Grouwels qui rappelle les compétences du Conseil d'Etat).</p>	<p>Art. 16</p>	<p>Art. 18</p>	<p>Art.</p>	<p>2.1.</p>	<p>Mise en oeuvre et</p>
---	--	---	----------------	----------------	-------------	-------------	--------------------------

Bijlage 2
Tabellen met betrekking tot de Brusselse omzetting van de Europese richtlijnen

Coördinatie Ontwerp Cerexhe / Grouwels en Richtlijnen – Juni 2008 – Brussels Hoofdstedelijk Parlement

<i>Ontwerp van ordonnantie betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling</i>	<i>Ontwerp van ordonnantie ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels Gewestelijk Openbaar Ambt</i>	Verantwoording	<i>Richtlijn 2000/43/EG van 29/06/2000</i>	<i>Richtlijn 2000/78/EG van 27/11/2000</i>	<i>Richtlijn 76/207/EEG van 09/02/1976</i>	<i>Voorwerp</i>
Ontwerp CEREXHE	Ontwerp GROUWELS		Art. 1	Art. 1	Art. 1	Voorwerp van de richtlijn
Vereist geen omzetting als dusdanig. Voorwerp van de ordonnantie : art. 3. Art. 4, 6, 7, 8 en 9	Vereist geen omzetting als dusdanig. Voorwerp van de ordonnantie : art. 3. Zie AMENDEMENT vereist door de wijziging van art. 4. Art. 4, 6, 10 [13 en 14]. Zie AMENDEMENTEN art. 4, 6, 10 en schrapping art. 13 en 14.	-Nieuw art. 4 van het ontwerp Grouwels gewijzigd om dezelfde termen te gebruiken als art. 4 van het ontwerp Cerexhe, behalve § 1, 2, 3 en 12 die van specifieke aard zijn. -Men spreekt enkel over discriminatie (en niet meer van onderscheid), de gesloten lijst is identiek (met name voor de geslachtscriteria). -De rechtvaardiging van de onrechtstreekse discriminatie (art. 8 en 9 Cerexhe en art. 10 Grou-wels) zijn conform. Zie AMEN-DEMENT art. 10 ontwerp Grouwels.	Art. 2	Art. 2	zoals gewijzigd in 2002	Begrip en definitie van discriminatie – rechtvaardiging onrechtstreekse discriminatie

Coördinatie Ontwerp Cerexhe / Grouwels en Richtlijnen – Juni 2008 – Brussels Hoofdstedelijk Parlement

Art. 3, 4 (8°-9°-10°-11°) en 5	Art. 3, 4 (1°-3°-12°).	-Verschillend toepassingsgebied	Art. 3	Art. 3	Art. 3	Toepassingsgebied
Onbestaande in oorspronkelijk ontwerp, optie niet weerhouden in ontwerp Cerexhe. Zie AMENDEMENT nr 1 van het ontwerp Cerexhe - nieuw art. 9 bis	Art. 8 (gelezen met art. 7). Zie AMENDEMENT nieuw art. 7 ter vervanging van art. 7 en schrapping van art. 8.	-De 2 ontwerpen zullen dezelfde bepaling bevatten. Het handelt zich om rechtvaardiging op basis van beroepsvereisten.	Art. 4	Art. 4	Art. 2.2. 6.	Wezenlijke bepalinge beroepsvereisten (optie voor de Lidstaten)
Art. 10	Art. 11. Zie AMENDEMENT nieuw art. 11 §2.	-Ingevolge AMENDEMENT : identieke teksten.	Art. 5	Art. 7	Art. 2.2.8.	Positieve acties
Art. 13 (en art. 4.8° voor de definitie) en art. 18	Art. 6§2 (en art. 4.14° voor de definitie). Zie AMENDEMENT art. 6§2 : zuiver terminologie.	-Identieke impact		Art. 5		Redelijke aanpassingen
Art. 12 : dekt alle verschillen van behandeling zoals vereist door de richtlijnen	Art. 9 : dekt enkel de vormen van rechtstreekse discriminatie. Zie AMENDEMENT art. 9 van het ontwerp Grouwels.	-Ingevolge het AMENDEMENT : identieke teksten. Het amendement van art. 9 van het ontwerp Grouwels maakt de dekking toe van alle verschillen van behandeling en schrapt de niet-volledige lijst.		Art. 6		Rechtvaardiging op basis van de leeftijd
Vereist geen omzetting.	Vereist geen omzetting.		Art. 6	Art. 8	Art. 8 sexies	Richtlijnen kondigen minimale voorschriften af
Art. 14, 15, 16, 25, 27, 28, 29 (en eveneens verband met 19, 20 tot 24). Collectieve actie : art. 25.	Art. 25, 26, 27 (en eveneens verband met 15 tot 24). Collectieve actie : art. 24. Zie AMENDEMENT	-De twee ontwerpen bevatten wel degelijk een evenwichtige combinatie van civiele en	Art. 7	Art. 9	Art. 6	Verdediging rechten – gerechtelijke en administratieve

Coördinatie Ontwerp Cerexhe / Grouwels en Richtlijnen – Juni 2008 – Brussels Hoofdstedelijk Parlement

	(zuiver terminologie) van art. 25 en 27.	strafprocedures. De verschillen van het ontwerp Grouwels weerspiegelen het feit dat dit betrekking heeft op het arbeidsrecht en de werkrelaties, wat niet het geval is voor het ontwerp Cerexhe.					procedures + collectieve actie
Onbestaande. Zie AMENDEMENT nr 2 van het ontwerp Cerexhe - nieuw art. 20 bis.	Art. 23. Zie AMENDEMENT nieuw art. 23.	-De 2 ontwerpen zullen dezelfde bepaling bevatten. Het handelt zich om het delen van de bewijslast. Deze bepaling neemt niet de voorbeeldelijst op van feiten die toelaten om het bestaan van discriminatie te vermoeden.	Art. 8	Art. 10			Delen van de bewijslast
Art. 21	Art. 24	-De verschillen tussen de twee ontwerpen (art. 24, § 2, 5, 7, 8, met name de mogelijkheid tot herintegratie en de terminologie 'werkgever' van het ontwerp Grouwels) zijn gerechtvaardigd omwille van het feit dat de bepalingen van de tekst Grouwels betrekking hebben op werkrelaties, wat niet het geval is bij het ontwerp Cerexhe.	Art. 9	Art. 11			Bescherming tegen nadelige maatregelen
Vereist geen omzetting.	Vereist geen omzetting.		Art. 10	Art. 12	Art. 8		Verspreiding van de informatie
Niet van toepassing (bijvoorbeeld de collectieve overeenkomsten =	Niet van toepassing of vereist geen omzetting. Te noteren : materies		Art. 11	Art. 13	Art. 8 ter		Maatregelen om de sociale dialoog te

Coördinatie Ontwerp Cerexhe / Grouwels en Richtlijnen – Juni 2008 – Brussels Hoofdstedelijk Parlement

federaal) of vereist geen omzetting. Te noteren i.v.m. art. 26§3 : het advies van de ESRHBG zal worden gevraagd voor de voorwaarden inzake de toekenning van de toelagen voor diversiteitsplannen en voor de toekenning van het label. Eveneens ondersteunend beleid voor de activiteiten inzake diversiteit van de vakbonden.	waarover te onderhandelen of overleg te plegen op het niveau van sector XV / comité voor basisoverleg.						bevoorderen.
Vereist geen omzetting.	Vereist geen omzetting.	Art. 12	Art. 14	Art. 8 quater	Dialoog met de niet-gouvernementele organisaties		
Niet van toepassing.	Niet van toepassing.		Art. 15		Bijzonder bepaald met betrekking tot Ierland.		
Art.14 en 25	Art. 25 en 27. Zie AMENDEMENT (zuiver terminologie).	Art. 13		Art. 8 bis	Organen inzake bevordering		
Niet van toepassing (a) Art. 19§1-20 (b)	Niet van toepassing (a) Art. 15	Art. 14	Art. 16	Art. 3.2.	Conformiteit a) van de wetten en b) van de bepalingen in contracten, collectieve overeenkomsten...		
Art. 17, 18, 19§2, 22, 23, 24 (27, 28 en 29 voor de wijzigingsbepalingen) Specifiek : -art. 18: strafrechtelijke sancties. De	Art. 16, 17, 18, 19, 20, 21 en 22 Specifiek : -art. 16: vergoeding (contractuele of extra-contractuele	Art. 15	Art. 17	Art. 8 quinquies	Systeem van sancties die vergoedingen kunnen omvatten.		

Coördinatie Ontwerp Cerexhe / Grouwels en Richtlijnen – Juni 2008 – Brussels Hoofdstedelijk Parlement

<p>minimumduur van opsluiting verschilt licht van deze op het federale niveau, omwille van redenen van coherentie met de ordonnantie van 26/06/2003 betreffende het gemengd beheer. Echter, om een grotere samenhang met de federale teksten te verzekeren, zie AMENDEMENT nr 3 van het ontwerp Cerexhe (wijziging van artikel 18) dat de federale sanctie overneemt (van een maand tot een jaar i.p.v. 8 dagen tot een jaar). Het amendement voorziet tevens dezelfde sanctie voor al wie zich niet voegt naar een vonnis. Toepassing van het strafwetboek (art. 1884, te lezen samen met art. 1883 : zelfde impact als het ontwerp Grouwels, het strafwetboek is van toepassing, behalve bij recidive waarvoor een verdubbeling van de maximumstraf is voorzien (idem strafwetboek en decreten van andere gefedereerde entiteiten inzake tewerkstellingsoperatoren).</p> <p>–art. 22: vergoeding (contractuele of extra-contractuele verantwoordelijkheid)</p> <p>–art. 23: dwangsom</p> <p>–art. 24: kort geding</p>	<p>verantwoordelijkheid)</p> <p>–art. 17: kort geding (Zie AMENDEMENT Grouwels op het vlak van aanhangigmaking en de bevoegdheden van de Raad van State)</p> <p>–art. 18: dwangsom</p> <p>–art. 19 tot 22: strafrechtelijke sancties : het ontwerp Grouwels gebruikt met eerbiediging van het eigen toepassingsgebied enkel de federale sancties waarin specifiek voorzien is voor de ambtenaren en agenten.</p> <p>–Art. 19 : ambtenaar of agent in de uitoefening van zijn functies (van 2 maand tot 2 jaar) . Zie AMENDEMENT (zuiver terminologie).</p> <p>–Art. 20 : zich niet voegen naar een vonnis (1 maand tot 1 jaar)</p> <p>–Art. 21: bij opsluiting voor 10 tot 15 jaar of meer, verbod om openbaar ambt te vervullen</p> <p>–Art. 22: toepassing van het strafwetboek</p>	<p>contractuele verantwoordelijkheid) : mechanisme en bedragen forfaitaire vergoeding identiek behalve art. 16§2 van het ontwerp Grouwels dat betrekking heeft op een bezoldiging en bijgevolg ressorteert onder het arbeidsrecht (dat niet past in het toepassingsgebied van het ontwerp Cerexhe)</p> <p>–Dwangsom : identiek</p> <p>–Kort geding : identiek behalve de verwijzing naar de rechtbank waarbij aanhangigmaking in art. 17 §1 (zie AMENDEMENT Grouwels dat nu verwijst naar de gevatte rechter) en art. 24§5 van het ontwerp Cerexhe dat bevoegdheden van de Raad van State in herinnering brengt (Zie AMENDEMENT Grouwels dat herinnert aan de bevoegdheden van de Raad van State).</p>			
---	---	--	--	--	--

Coördinatie Ontwerp Cerehe / Grouwels en Richtlijnen – Juni 2008 – Brussels Hoofdstedelijk Parlement

Art. 2	Art. 2	-Identiek	Art. 16	Art. 18	Art. 2.1. (Richtlijn 2002/73/EG)	Uitvoering datum van omzet- ting
Vereist geen omzetting	Vereist geen omzetting		Art. 17	Art. 19	Art. 2.2 en 2.3. (Richt- lijn 2002/73/ EG)	Verslagen
Vereist geen omzetting	Vereist geen omzetting		Art. 18	Art. 20	Art. 3 (Richtlijn 2002/73/EG)	Inwerkingtreding
Vereist geen omzetting	Vereist geen omzetting		Art. 19	Art. 21	Art. 4 (Richtlijn 2002/73/EG)	Bestemmingen
Art. 11 : Vrijwaringsclausule	Art. 12 : Vrijwaringsclausule. Zie AMENDEMENT terminologie.	Identiek / Idem artikel 11 van de federale wet inzake discriminatie				
Art. 26 : Diversiteitsplannen en diversiteitslabel	Art. 5 : Diversiteitsplannen met overlegcomité					