

PARLEMENT DE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

SESSION ORDINAIRE 2007-2008

2 JUILLET 2008

PROJET D'ORDONNANCE

**visant à promouvoir la diversité et
à lutter contre la discrimination dans
la fonction publique régionale bruxelloise**

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)

Ont participé aux travaux de la commission :

Membres effectifs : Mme 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 Doulkeridis, Jos Van Assche, Mmes Brigitte De Pauw, Marie-Paule Quix.

Membres suppléants : MM. Ahmed El Ktibi, Yves de Jonghe d'Ardoye d'Erp, Serge de Patoul, Philippe Pivin, Denis Grimberghs, Walter Vandenbossche.

Autres membres : Mme Adelheid Byttebier, MM. Jan Béghin, Rachid Madrane, Mme Viviane Teitelbaum.

Voir :

Document du Parlement :
A-467/1 – 2007/2008 : Projet d'ordonnance.

BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK PARLEMENT

GEWONE ZITTING 2007-2008

2 JULI 2008

ONTWERP VAN ORDONNANTIE

**ter bevordering van diversiteit en
ter bestrijding van discriminatie in
het Brussels Gewestelijk Openbaar Ambt**

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)

Aan de werkzaamheden van de commissie hebben deelgenomen :

Vaste leden : 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 Doulkeridis, Jos Van Assche, mevr. Brigitte De Pauw, mevr. Marie-Paule Quix.

Plaatsvervangers : de heren Ahmed El Ktibi, Yves de Jonghe d'Ardoye d'Erp, Serge de Patoul, Philippe Pivin, Denis Grimberghs, Walter Vandenbossche.

Andere leden : mevr. Adelheid Byttebier, de heren Jan Béghin, Rachid Madrane, mevr. Viviane Teitelbaum.

Zie :

Stuk van het Parlement :
A-467/1 – 2007/2008 : Ontwerp van ordonnantie.

I. Exposé introductif de la secrétaire d'Etat Brigitte Grouwels

Il y a de nombreuses années que le concept de 'diversité' est intégré au sein du ministère de la Région de Bruxelles-Capitale et dans les différents organismes d'intérêt public. En effet, ces institutions tendent à ce que leurs effectifs reflètent la société multiculturelle d'aujourd'hui, et harmonisent leur politique de ressources humaines aux différents groupes cibles représentés ou sous-représentés. La plupart des institutions disposent déjà d'un plan pour la diversité incluant les diverses actions favorisant la diversité, et ont par ailleurs désigné un manager pour la diversité afin de mettre en pratique ce plan. Le Pacte territorial a instauré de manière informelle une concertation entre les différentes institutions.

Il manque, toutefois, un cadre réglementaire offrant un point de repère uniforme et détaillé pour l'élaboration d'une politique pour la diversité. Ajoutons à cela que la directive 76/207/CEE du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, la directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, et la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, n'ont à ce jour pas été transposées. Le présent projet se limite à la politique de ressources humaines menée au sein de la fonction publique régionale, c'est-à-dire l'administration du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, les organismes d'intérêt public de catégories A et B visés par la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public et aux institutions pararéionales de droit public ou d'intérêt public dont la direction est composée d'administrateurs désignés par le gouvernement régional. Le présent projet est inspiré du projet d'ordonnance relative à la lutte contre la discrimination et le traitement égal en matière d'emploi, applicable au secteur privé.

La secrétaire d'Etat expose ensuite les lignes de force du projet d'ordonnance.

Afin de favoriser la diversité, chaque institution doit instaurer un plan d'action comportant les objectifs généraux, une analyse de contexte général, une description générale des actions concrètes, les mesures d'action positive, le calendrier prévu, les indicateurs, les budgets et instruments. Au sein de chaque institution, un membre du personnel est chargé de mettre en œuvre le plan d'action et un comité d'accompagnement est mis en place. Au niveau régional sera instauré un comité de coordination régional.

Toute forme de discrimination, qu'elle soit directe ou indirecte, est interdite, à moins qu'elle ne se justifie par un

I. Inleidende uiteenzetting van staatssecretaris Brigitte Grouwels

Binnen het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de verschillende instellingen van openbaar nut is het begrip diversiteit reeds jarenlang ingeburgerd. Er wordt binnen de instellingen naar gestreefd het personeelsbestand een afspiegeling te laten zijn van de multiculturele samenleving, en het personeelsbeleid af te stemmen op de onderscheiden doelgroepen die ver- of ondervertegenwoordigd zijn. In de meeste instellingen is reeds een diversiteitsplan van kracht, waarin de verschillende acties om te komen tot meer diversiteit zijn opgenomen, en is er reeds een diversiteitsmanager aangeduid om dit plan concreet te vertalen. Via het Territoriaal Pact is er een informele vorm van overleg tussen de onderscheiden instellingen.

Het reglementair kader, dat een uniform en uitgewerkt houvast biedt waarbinnen dit diversiteitsbeleid moet worden opgezet en uitgewerkt, ontbreekt evenwel. Bovendien zijn binnen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest de richtlijnen 76/207 van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van de 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, 2000/43 van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming, en 2000/78 van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep nog niet omgezet. Dit ontwerp beperkt zich tot het personeelsbeleid gevoerd binnen het gewestelijk openbaar ambt, zijnde de administratie van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, de instellingen van openbaar nut behorende tot de categorieën A en B van de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut, en de pararegionale instellingen van publiek recht of van openbaar belang waarvan het bestuurslichaam is samengesteld uit de door de Brusselse Hoofdstedelijke Regering aangewezen bestuurders. Het ontwerp is geïnspireerd door en geaxeerd op het ontwerp van ordonnantie betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling, van toepassing op de privé-sector.

De staatssecretaris licht vervolgens de krachtlijnen van het ontwerp van ordonnantie toe.

Om de diversiteit te bevorderen, moet elke instelling een actieplan opstellen met daarin de algemene doelstellingen, een algemene contextanalyse, een algemene omschrijving van de concrete acties, de maatregelen van positieve actie, de voorziene timing, de indicatoren, de budgetten en de instrumenten. Binnen elke instelling wordt een personeelslid belast met de uitwerking van het actieplan en wordt een begeleidingscomité opgericht. Op gewestniveau komt er een gewestelijk coördinatiecomité.

Elke vorm van directe of indirecte discriminatie wordt hierbij geweerd, tenzij het kan worden gerechtvaardigd

but légitime et que les moyens mis en œuvre soient appropriés, nécessaires et proportionnels. Ainsi, une distinction directe est par exemple autorisée lorsqu'elle se justifie par des conditions professionnelles essentielles et décisives, ou lorsqu'elle est justifiée sur la base de l'âge.

Le projet prévoit par ailleurs des sanctions civiles et pénales, dont la possibilité d'accorder une indemnisation, une action en cessation et l'imposition d'une astreinte. Le projet prévoit également la protection juridique de la victime. Il détermine également quels organes peuvent ester en justice et met en place un service de médiation.

Le présent projet met en place un ensemble cohérent de dispositions réglementaires transparentes permettant de développer et d'harmoniser la politique de diversité existant au sein des différentes institutions. Il laisse par ailleurs une marge de manœuvre suffisante pour permettre aux institutions de mener une politique plus personnalisée en matière de gestion de ressources humaines.

II. Discussion générale

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 Wallonie ? Il est fort probable que la transposition du dis-

door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend, noodzakelijk en proportioneel zijn. Zo is een direct onderscheid bijvoorbeeld toegelaten indien het kan worden gerechtvaardigd op grond van wezenlijke en bepalende beroepsvereisten, of indien het kan worden gerechtvaardigd op grond van leeftijd.

Het ontwerp voorziet verder in een aantal burgerrechtelijke en strafrechtelijke sancties, waaronder de mogelijkheid tot het toekennen van een schadevergoeding, de vordering tot staking en het opleggen van een dwangsom. Het ontwerp voorziet tevens in de rechtsbescherming van het slachtoffer. Het bepaalt, tot slot, welke organen in rechte kunnen optreden, en voorziet in een verzoeningsdienst.

Met dit ontwerp geldt voor het gewestelijk openbaar ambt een coherent geheel van transparante reglementaire bepalingen die het mogelijk maken het reeds bestaande diversiteitsbeleid in de onderscheiden instellingen verder uit te bouwen en op elkaar af te stemmen. Het laat daarbij anderzijds aan de instellingen voldoende ruimte om eigen accenten te leggen en zo een voor de instelling op maat gesneden personeelsbeleid te voeren.

II. Algemene bespreking

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 ordonnanties ? 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 Vlaanderen en Wallonië ? Hoogstwaarschijnlijk zullen er voor

positif 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.

A l'article 5 du projet en matière de fonction publique, il est question de plans d'actions diversité. Dans quelle mesure les exigences de cet article sont-elles identiques à celles qui sont prévues dans le projet relatif au marché de l'emploi ? Quelles sont les mesures déjà mises en place en matière de politique de la diversité au sein de la fonction publique ?

Enfin, la députée remarque qu'à l'article 23 du même projet, les données statistiques sont un élément de preuve. Cela n'ouvre-t-il pas la porte à des plaintes abusives ?

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 ?

Mme P'tito demande par ailleurs à la secrétaire d'Etat Brigitte Grouwels de fournir une liste reprenant toutes les institutions pararégionales de droit public ou d'intérêt public dont l'administration est composée de membres désignés par le gouvernement régional, telles que les mentionne l'article 4.12 du projet n° A-467/1.

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.

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.

In artikel 5 van het ontwerp inzake het openbaar ambt is sprake van diversiteitsactieplannen. In welke mate zijn de eisen van dat artikel dezelfde als die in het ontwerp betreffende de arbeidsmarkt ? Welke maatregelen zijn er al getroffen inzake diversiteitsbeleid in het openbaar ambt ?

Tenslotte merkt de volksvertegenwoordiger op dat de statistische gegevens in artikel 23 van hetzelfde ontwerp een bewijs vormen. Opent dat de deur niet open voor onrechtmatige klachten ?

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 ?

Mevrouw P'tito vraagt staatssecretaris Brigitte Grouwels om de lijst te bezorgen van de publiekrechtelijke semigewestelijke instellingen of instellingen van openbaar nut waarvan het bestuurslichaam samengesteld is uit leden aangewezen door de gewestregering zoals vermeld in artikel 4.12 van ontwerp nr. A-467/1.

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 gelijklopend zouden lopen.

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 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 que 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.

Le projet d'ordonnance relatif à la fonction publique prévoit que la procédure puisse se dérouler devant le tribunal du travail. Or, le risque est réel de surcharger ces tribunaux.

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 commis-

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 pionierswerk verricht.

Het is van belang om het eens te worden over een objectieve en redelijke reden voor het onderscheid. 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 ordonnances 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.

In het ontwerp van ordonnantie met betrekking tot de openbare dienst wordt voorzien dat een procedure kan worden gevoerd voor de arbeidsrechtbank. Dit zou deze rechtbanken misschien wel erg kunnen belasten.

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 ge-

sion 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, à l'instar de la résolution du 21 mars 2008 visant à élaborer un rapport annuel établissant la répartition régionale des personnes occupant un emploi public régional et communal à Bruxelles.

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.

Le projet n°A-467/1 est un puzzle. Il faudra en décomposer chacune des pièces pour éviter les distorsions par rapport aux textes européens.

Il plane une incertitude quant aux employeurs auxquels le projet s'appliquera. Les critères contenus à l'article 4 pourraient emporter que des organismes tels que l'Agence bruxelloise de l'entreprise, la Société d'acquisition fon-

legd 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, net zoals in de resolutie van 21 maart 2008 ertoe strekkende een jaarverslag op te stellen over de gewestelijke verdeling van de personen die in Brussel een gewestelijk en een gemeentelijk overheidsambt bekleden.

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, had de minister-president een ontwerp betreffende de gemeenten moeten indienen, 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.

Het ontwerp nr. A-467/1 is een puzzel, waarvan alle stukken uit elkaar gehaald moeten worden om distorsies ten opzichte van de Europese teksten te vermijden.

Het is niet duidelijk op welke werkgevers het ontwerp van toepassing zal zijn. De criteria in artikel 4 zouden ertoe kunnen leiden dat instellingen zoals het Brussels Agentschap voor de Onderneming, de Maatschappij voor Ver-

cière ou Brinfin soient exclus du champ d'application. M. Gosuin voudrait donc que la secrétaire d'Etat lui dresse la liste des institutions qui seront concernées et la justification qui s'y attache.

Dans la même optique, le projet semble ne s'adresser qu'aux travailleurs salariés, et non aux statutaires.

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 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.

Quelles sont les activités des administrations qui justifient une discrimination directe à l'embauche, fondées sur l'origine ou le sexe ?

Le projet ne sanctionne pas toutes les personnes ayant des comportements discriminatoires. Seuls le sont les fonctionnaires et les détenteurs d'une parcelle de l'autorité publique. Des préposés tels que des contractuels ne le seraient pas.

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 justi-

werving van Vastgoed of Brinfin worden uitgesloten van het toepassingsgebied. De heer Gosuin wenst bijgevolg dat de staatssecretaris een lijst opstelt van de instellingen die binnen het toepassingsgebied zullen vallen en de desbetreffende redenen.

Voorts is het ontwerp blijkbaar enkel van toepassing op de werknemers met een arbeidsovereenkomst en niet op het vastbenoemd personeel.

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. 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.

Welke activiteiten van de besturen rechtvaardigen rechtstreekse discriminatie bij de aanwerving op grond van oorsprong of geslacht ?

Het ontwerp straft niet alle personen die discriminerend gedrag vertonen. Enkel de ambtenaren en degenen die een deel van het openbaar gezag uitoefenen, worden gestraft. Aangestelden, zoals tijdelijke ambtenaren, zouden niet gestraft worden.

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 verant-

fiées, 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.

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, par exemple à l'égard d'un demandeur d'emploi habitant un logement social à Uccle.

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.

woord, 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 State 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.

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, bijvoorbeeld ten aanzien van een werkzoekende die in een sociale woning in Ukkel woont.

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.

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).

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.

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).

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.

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

La secrétaire d'Etat Brigitte Grouwels rappelle qu'elle a déjà eu l'occasion d'indiquer que ce projet d'ordonnance visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise contient un ensemble cohérent de dispositions réglementaires transparentes qui permettront de poursuivre le développement de la politique de diversité déjà existante dans les différentes institutions et de l'harmoniser. D'autre part, il laisse aux institutions une marge de manœuvre suffisante pour permettre à chaque institution de lui donner des accents propres et de mener une politique des ressources humaines à son échelle.

L'objectif des amendements est de répondre aux demandes de plusieurs commissaires qui souhaitent harmoniser au maximum les deux projets et redéfinir une série de concepts.

Un amendement du gouvernement porte sur l'article 4 et propose de modifier la phrase de sorte qu'il ne soit plus question que de discrimination directe et indirecte. Les concepts de distinction directe et indirecte disparaissent dès lors. Suite à l'adaptation de l'article 4, les articles 3, 6, 10, 11, 12, 13, 14, 19, 25 et 27 sont également modifiés pour ne conserver que la terminologie de discrimination directe ou indirecte utilisée à l'article 4.

La secrétaire d'Etat confirme qu'il pourrait rarement être fait appel à l'exception qui prévoit la possibilité d'appliquer la discrimination directe. Elle plaide toutefois pour que l'on maintienne cette possibilité dans l'ordonnance afin de pouvoir y recourir dans un cas exceptionnel où cela s'avèrerait nécessaire.

La secrétaire d'Etat mentionne ensuite que le projet s'applique aux membres du personnel statutaires et contractuels des institutions suivantes : l'administration du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale; les institutions d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale de la

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

Staatssecretaris Brigitte Grouwels herinnert eraan dat ze reeds heeft kunnen duiden dat dit ontwerp van ordonnantie ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels Gewestelijk Openbaar Ambt een coherent geheel van transparante reglementaire bepalingen bevat die het mogelijk maken het reeds bestaande diversiteitsbeleid in de onderscheiden instellingen verder uit te bouwen en op elkaar af te stemmen. Het laat daarbij anderzijds aan de instellingen voldoende ruimte om eigen accenten te leggen en zo een voor de instelling op maat gesneden personeelsbeleid te voeren.

Via de amendementen wordt getracht een antwoord te bieden op de vragen naar een maximale afstemming van beide ontwerpen en naar de herdefiniëring van een aantal begrippen, gesteld door verschillende commissieleden.

Een amendement van de regering heeft betrekking op artikel 4 en stelt voor de zin te wijzigen zodat dat enkel nog van rechtstreekse en onrechtstreekse discriminatie sprake is. De begrippen direct en indirect onderscheid komen dan te vervallen. Door deze aanpassing aan artikel 4, worden eveneens de artikelen 3, 6, 10, 11, 12, 13, 14, 19, 25 en 27 aangepast aan de in het geamendeerd artikel 4 gebruikte terminologie van de al dan niet rechtstreekse discriminatie.

De Staatssecretaris bevestigt dat nauwelijks gebruik zou mogen worden gemaakt van de uitzondering die voorziet in de mogelijkheid om directe discriminatie toe te passen. Ze pleit er echter voor om deze mogelijkheid toch in de ordonnantie te behouden teneinde hier gebruik van te kunnen maken in een uitzonderlijk geval waarbij dit noodzakelijk zou blijken.

Voorts meldt de Staatssecretaris dat het ontwerp van toepassing is op de statutaire en de contractuele personeelsleden van volgende instellingen : de administratie van de Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest; de instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstede-

catégorie A et B conformément à la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public et leurs filiales opérationnelles; les institutions pararégionales de droit public ou d'intérêt public dont l'administration est composée d'administrateurs désignés par le gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et leurs filiales opérationnelles ainsi que les asbl régionales. Ainsi, dans les circonstances actuelles, ce projet s'applique au Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale et aux institutions publiques suivantes : Bruxelles-Propreté, Bruxelles Environnement, le CIRB, l'IRSIB, le SIAMU, Actiris, le Port de Bruxelles, la SLRB, la SDRB, la SRIB, la STIB, l'ABEA, l'ABE, le BITC, le Fonds Bruxellois de Garantie, l'asbl Iristeam. Cette liste n'est nullement exhaustive et est sujette à des modifications législatives.

Sur la base d'un autre amendement, les articles 7 et 8 du projet, relatifs aux exigences professionnelles essentielles et déterminantes, sont harmonisés avec l'article 9*bis* du projet relatif au marché de l'emploi privé, afin que ceux-ci soient en harmonie avec le cadre législatif fédéral.

Un amendement suivant propose de supprimer les conditions d'âge comme motif de discrimination au paragraphe 2 de l'article 9 du projet : en effet, il s'agit là d'une liste de motifs exemplative et non exhaustive qui peut donner lieu à une interprétation erronée.

Il est ensuite proposé de modifier l'article 17 du projet, relatif à l'action en cessation, dans la droite ligne de l'article 24 du projet relatif au marché de l'emploi privé, et de se référer à « la juridiction saisie ». Ainsi, on ne court pas le risque d'un malentendu si ce projet devait toucher à des compétences du législateur fédéral, à savoir la répartition des compétences telles qu'elles figurent dans le Code judiciaire. Pour plus de clarté, on se réfère également à la compétence du Conseil d'État.

Il est proposé de modifier en ce sens l'article 23 relatif au renversement de la charge de la preuve afin d'insérer une même disposition dans les deux projets.

En ce qui concerne la question de M. Vandenbossche sur les garanties d'indépendance, la secrétaire d'État renvoie à l'article 25 qui dispose que le gouvernement désigne les organes compétents pour l'assistance juridique indépendante aux personnes qui s'estiment victimes de discrimination, mais aussi pour la réalisation d'études indépendantes sur la discrimination ainsi que la publication de rapports indé-

liques Gewest behorende tot de categorie A en tot de categorie B overeenkomstig de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut, en hun operationele filialen; de pararegionale instellingen van publiek recht of van openbaar belang waarvan het bestuurslichaam is samengesteld uit de door de Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest aangewezen bestuurders, en hun operationele filialen en de gewestelijke verenigingen zonder winstoogmerk. Aldus is dit ontwerp, in de gegeven omstandigheden, van toepassing op het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en op volgende openbare instellingen : Net Brussel, Leefmilieu Brussel, CIBG, het Instituut ter Bevordering van het Wetenschappelijk Onderzoek en de Innovatie van Brussel, de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp, Actiris, de Haven van Brussel, de Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij, de GOMB, de GIMB, de MIVB, het Brussels Energie Agentschap, het Brussels Agentschap voor de Onderneming, Brussel Internationaal, het Brussels Waarborgfonds, de vzw Iristeam. Deze lijst beoogt niet exhaustief te zijn en is onderhevig aan wetgevende wijzigingen.

Op basis van een ander amendement worden de artikelen 7 en 8 van het ontwerp, met betrekking tot de wezenlijke en bepalende beroepsvereisten, in overeenstemming gebracht met het artikel 9*bis* van het ontwerp met betrekking tot de privé-arbeidsmarkt, zodat deze in overeenstemming zouden zijn met het federale wetgevende kader.

Een volgend amendement wordt voorgesteld paragraaf 2 van artikel 9 van het ontwerp, het inroepen van leeftijd als discriminatiegrond wordt geschrapt : het betrof immers een exemplatieve en geen exhaustieve lijst van gronden, die tot een onjuiste interpretatie aanleiding kan geven.

Er wordt voorts voorgesteld om artikel 17 van het ontwerp, met betrekking tot de vordering tot staking, in de lijn van artikel 24 van het ontwerp met betrekking tot de privé-arbeidsmarkt, gewijzigd door te verwijzen « naar de geadieerde rechter ». Hierdoor kan er geen misverstand ontstaan als zou dit ontwerp aan de bevoegdheden van de federale wetgever, met name de bevoegdheidsverdeling opgenomen in het Gerechtelijk Wetboek, raken. Voor de duidelijkheid wordt eveneens verwezen naar de bevoegdheid van de Raad van State.

Er wordt voorgesteld om artikel 23, met betrekking tot de omkering van de bewijslast, in die zin te wijzigen zodat er voor beide ontwerpen eenzelfde bepaling wordt ingevoegd.

Met betrekking tot de vraag van de heer Vandenbossche naar onafhankelijke waarborgen verwijst de Staatssecretaris naar artikel 25 dat bepaalt dat de Regering de organen kan aanduiden die personen die menen het slachtoffer te zijn van discriminatie onafhankelijke juridische bijstand kunnen verlenen, maar die tevens onafhankelijke studies over discriminatie kunnen verrichten, onafhankelijke ver-

pendants et la formulation de recommandations à propos de tout sujet en rapport avec la discrimination. À cette fin, on peut par exemple collaborer avec le Centre pour l'égalité des chances ou l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

L'article 27 prévoit un service de conciliation indépendant chargé de concilier les positions de toutes les parties lors d'une discrimination supposée. Ce service de conciliation remet annuellement un rapport d'activités au gouvernement.

Mme Caron et Mme de Groote souhaitaient une clarification du modèle du plan d'action diversité. Le gouvernement détermine le contenu général des plans d'action diversité. Chaque plan contient des objectifs généraux, une analyse contextuelle générale, une définition générale des actions concrètes, des mesures d'action positive, du timing prévu, des indicateurs, des budgets et des instruments. Le gouvernement fixe le cadre général que chaque institution adapte en fonction de ses caractéristiques propres. La coordination est assurée par un comité de coordination régional.

M. Rachid Madrane présente l'amendement n° 15, qui vise à intégrer la notion de 'quartier' dans l'article 4, puisque le projet comportera un élément de la proposition d'ordonnance visant à assurer une politique de diversité au sein de la fonction publique bruxelloise (doc. n° A-281/1), où il est fait mention du concept de quartiers.

M. Madrane expose un deuxième amendement, le n° 16, intégrant l'article 3 de la proposition d'ordonnance précitée dans un nouveau paragraphe à l'article 5 du projet.

M. Didier Gosuin déclare ne pas vouloir revenir sur la méthode de travail, même si les observations qu'il a déjà formulées restent valables. Toutefois, le fait que le projet d'ordonnance qui a été déposé au Parlement n'ait pas été soumis en tant que tel à la section de législation du Conseil d'Etat pose un problème de procédure d'importance. Ni les définitions des institutions publiques visées ou de la relation de travail, ni l'introduction de la faculté d'une discrimination directe ne figuraient dans le texte soumis à la section de législation du Conseil d'Etat.

La manière dont sont définis les organismes auxquels le projet d'ordonnance est censé s'appliquer ne permet pas d'avoir une certitude concernant les administrations ou pararégionaux qui tombent ou non dans son champ d'application. L'amendement n° 2 du gouvernement y inclut les filiales des pararégionaux, mais cela ne dit toujours pas quels pararégionaux sont concernés. L'amendement vise également les associations sans but lucratif régionales et suscite donc d'autres questions.

slagen kunnen publiceren en aanbevelingen met betrekking tot discriminatie kunnen doen. Hiervoor kan een samenwerkingsverband worden opgezet met bijvoorbeeld het Centrum voor Gelijkheid van Kansen of met het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen.

Artikel 27 voorziet in een onafhankelijke verzoeningsdienst die belast wordt met het verzoenen van alle bij een vermeende discriminatie betrokken partijen. Deze verzoeningsdienst bezorgt jaarlijks aan de Regering een activiteitenverslag.

Mevrouw Caron en mevrouw de Groote wensten een verduidelijking van het model van actieplan diversiteit. De Regering bepaalt de algemene inhoud van de actieplannen diversiteit. Elk plan bevat de algemene doelstellingen, een algemene contextanalyse, een algemene omschrijving van de concrete acties, de maatregelen van positieve actie, de voorziene timing, de indicatoren, de budgetten en de instrumenten. Het door de Regering vastgesteld canvas, moet binnen elke instelling zijn eigenheid bewijzen. De coördinatie gebeurt binnen het gewestelijk coördinatiecomité.

De heer Rachid Madrane licht amendement nr. 15 toe dat ertoe strekt het begrip « wijk » te integreren in artikel 4 omdat het ontwerp een element van het voorstel van ordonnantie ertoe strekkende een diversiteitsbeleid te werkstellen in het Brussels ambtenarenapparaat (gedr. st. A-281/1) waarin melding wordt gemaakt van het concept wijken.

De heer Madrane licht een tweede amendement toe, te weten nr. 16. Daarin wordt artikel 3 van het voornoemde voorstel van ordonnantie opgenomen in een nieuw paragraaf in artikel 5 van het ontwerp.

De heer Didier Gosuin zegt dat hij niet wil terugkomen op de werkmethode, ook al blijven de opmerkingen die hij geformuleerd heeft geldig. Het feit dat het ontwerp van ordonnantie dat in het Parlement is ingediend niet als dusdanig aan de afdeling Wetgeving van de Raad van State is voorgelegd, levert evenwel een groot procedureprobleem op. Noch de definities van de bedoelde openbare instellingen of van de arbeidsbetrekkingen noch de invoering van de mogelijkheid om direct te discrimineren waren te vinden in de tekst die aan de afdeling Wetgeving van de Raad van State is voorgelegd.

De manier waarop de instellingen waarop het ontwerp van ordonnantie van toepassing hoort te zijn worden omschreven biedt geen zekerheid over de besturen, of gewestelijke semi-overheidsinstellingen die al dan niet in de toepassingsfeer vallen. Amendement nr. 2 van de regering neemt er de bijkantoren van gewestelijke semi-overheidsinstellingen in op maar zegt niet altijd over welke het gaat. Het amendement doelt ook op de gewestelijke verenigingen zonder winstoogmerk, en doet dus andere vragen rijzen.

La relation de travail est définie de telle façon qu'elle ne semble appréhender que les salariés et non les agents statutaires. L'avant-projet qui avait été soumis au Conseil d'Etat faisait pourtant mention de 'travailleur' et couvrait donc tant les salariés que les agents statutaires.

Le problème est important dans la mesure où, soit l'ordonnance ne peut s'appliquer qu'aux fonctionnaires et la définition de la notion de relation de travail du projet est incorrecte, soit l'ordonnance vise toutes les personnes employées par les pouvoirs publics régionaux et la notion de relation de travail du projet doit être élargie. C'est cette seconde option qu'il faut choisir.

Le projet d'ordonnance permet de réaliser des discriminations directes alors que cela n'a pas lieu au sein de la fonction publique. Cette introduction d'une possibilité de discrimination directe ne figurait pas dans l'avant-projet qui a été soumis pour avis à la section de législation du Conseil d'Etat. On peut au plus accepter, pour le service public, des discriminations fermées sur base d'éléments désignés précisément et exhaustivement par le Parlement, ou pour des exigences professionnelles essentielles. Les amendements déposés par le gouvernement n'y changent rien.

Le projet d'ordonnance ne sanctionne pas les travailleurs sous contrat qui auraient commis des discriminations ou qui auraient incité à des discriminations prohibées, ni les contractuels qui feraient obstacle à son application. Seuls les agents statutaires et les détenteurs d'une parcelle de l'autorité publique risquent, dans ce cas, d'être sanctionnés. Ce régime des sanctions n'a pas non plus été soumis à l'avis du Conseil d'Etat.

Le projet d'ordonnance permet de sanctionner un acte de discrimination par une obligation de réintégration de la personne discriminée dans sa fonction et ses avantages. Toutefois le projet ne définit pas clairement la façon dont cette sanction doit être appliquée. En effet, le régime d'indemnité y coexiste avec le régime de réinsertion sans qu'il y soit spécifié si l'un prévaut sur l'autre ni si l'un dispense d'appliquer l'autre. Le Conseil d'Etat n'a pas pu émettre un avis sur ces dispositions.

En conséquence, le groupe MR s'abstiendra sur ce projet d'ordonnance.

Mme Olivia P'tito demande, par souci de cohérence, que l'on insère dans le projet que les offres d'emploi doivent obligatoirement être communiquées à Actiris, puisque cela se fait déjà. En outre, il serait bon de prévoir la possibilité, le cas échéant, de pouvoir faire appel aux consultants de la diversité d'Actiris quand on estime être victime de discrimination. Le fait qu'ils soient tiers au litige est un indéniable atout.

De arbeidsbetrekking wordt zo omschreven dat het alleen om de arbeid in loondienst gaat en niet om de vastbenoemde ambtenaren. In het voorontwerp dat aan de afdeling Wetgeving van de Raad van State is voorgelegd, was nochtans sprake van werknemer waaronder zowel de arbeid in loondienst als het vastbenoemd personeel vallen.

Het probleem is belangrijk in zoverre de ordonnantie ofwel alleen op de ambtenaren van toepassing kan zijn en de definitie van het begrip arbeidsbetrekking onjuist is, ofwel doelt op alle personen die in dienst zijn bij de gewestelijke overheden en het begrip arbeidsbetrekking van het ontwerp moet worden verruimd. Men moet die optie kiezen.

Het ontwerp van ordonnantie biedt de mogelijkheid om direct te discrimineren terwijl dat niet gebeurt in het openbaar ambt. De invoering van een mogelijkheid om direct te discrimineren kwam niet voor in het voorontwerp dat om advies is voorgelegd aan de afdeling Wetgeving van de Raad van State. Men kan voor de overheidsdiensten hooguit aanvaarden dat er verantwoorde discriminaties zijn op basis van zaken die precies en uitvoerig door het parlement zijn vastgesteld of voor essentiële beroepseisen. De door de regering ingediend amendementen veranderen daar niets aan.

Het ontwerp van ordonnantie straft niet de werknemers met een arbeidsovereenkomst die zouden hebben gediscrimineerd of die tot verboden discriminatie zouden hebben aangezet, en doet dat evenmin met de arbeidscontractanten die de toepassing ervan zouden verhinderen. Alleen het vastbenoemd personeel en elkeen die een deel van het openbaar gezag uitoefent loopt in dit geval het risico te worden gestraft. Die strafregeling is evenmin aan de Raad van State voorgelegd.

Het ontwerp van ordonnantie maakt het mogelijk om discriminatie te bestraffen door te verplichten dat de gediscrimineerde persoon zijn ambt weer kan opnemen en de eraan verbonden voordelen weer genieten. Het ontwerp omschrijft echter niet duidelijk hoe die straf moet worden toegepast. Het voorziet in schaderegeling, naast de regeling van het herstel in het ambt, zonder dat wordt bepaald of de ene de overhand heeft op de andere en of de ene de andere overbodig maakt. De Raad van State heeft daarover geen advies kunnen geven.

Bijgevolg zal de MR-fractie zich onthouden over dit ontwerp van ordonnantie.

Mevrouw Olivia P'tito vraagt, ter wille van de samenhang, dat men in het ontwerp bepaalt dat de werkaanbiedingen verplicht moeten worden gemeld aan Actiris omdat zulks al het geval is. Bovendien zou het goed zijn dat, in voorkomend geval, in de mogelijkheid wordt voorzien om een beroep te kunnen doen op de diversiteitsconsultants van Actiris als men meent het slachtoffer te zijn van discriminatie. Het feit dat ze bij het geschil niet betrokken zijn, is een ontegensprekelijk voordeel.

Mme Julie de Grootte s'enquiert des connexions qui existeraient entre les projets au sujet des plans d'actions pour la diversité. Elle estime d'autre part que, si le projet concernant le secteur privé allait fort loin dans la protection, cela est moins le cas dans le projet concernant la fonction publique puisque l'on y maintient la possibilité de discriminations directes, alors que l'on est bien en peine de trouver un exemple qui nécessiterait un tel dispositif. Les cas cités à propos du premier projet sont difficilement imaginables pour le secteur public.

La secrétaire d'Etat Brigitte Grouwels souligne que le Conseil d'Etat a été consulté, qu'un avis a été émis et que le texte a été modifié au regard de cet avis. Ensuite, rien n'exige que le texte soit réexaminé par le Conseil d'Etat.

En ce qui concerne les institutions concernées, une liste exhaustive, en l'état actuel des choses, a déjà été communiquée. Mais il n'est pas souhaitable de reprendre cette liste dans le projet d'ordonnance.

Tant les contractuels que les statutaires tombent sous le coup du projet d'ordonnance. La secrétaire d'Etat explique que les amendements n^{os} 15 et 16 de M. Madrane ne portent pas préjudice à cette règle. Le but est toujours d'inciter financièrement les pouvoirs publics à engager des candidats bruxellois issus de quartiers touchés par un taux de chômage élevé.

Concernant la possibilité de recourir à des discriminations directes, la secrétaire d'Etat reconnaît qu'il est difficile de trouver un exemple de cas où cela serait nécessaire. Toutefois, elle souhaite maintenir cette possibilité tout en soulignant que, dans un tel cas, une argumentation sera exigée.

Il a été décidé de ne plus désigner d'organe juridictionnel spécifique pour connaître des infractions au projet d'ordonnance mais de renvoyer, sans plus de précision, à la juridiction compétente.

Les pouvoirs publics travaillent déjà étroitement avec, entre autres, Actiris pour l'engagement de nouveaux membres du personnel. Il n'est toutefois pas fait appel aux consultants de la diversité d'Actiris, puisque certaines personnes sont déjà responsables des politiques de diversité au sein de la fonction publique.

M. Christos Doulkeridis dit que la lutte contre la discrimination n'est sans doute pas le point d'orgue du projet, car elle ne pose pas de réel problème dans la fonction publique. C'est donc la promotion de la diversité qui doit être le but premier du projet. Ce qui est important pour le groupe Ecolo, c'est que la fonction publique devienne un reflet de la société bruxelloise.

Mevrouw Julie de Grootte vraagt naar de overeenkomsten tussen de ontwerpen in verband met de actieplannen voor diversiteit. Zij meent anderzijds dat, indien het ontwerp over de privésector erg ver gaat in de bescherming, zulks minder het geval is in het ontwerp over het openbaar ambt omdat men er de mogelijkheid in behoudt om direct te discrimineren terwijl men met moeite een voorbeeld daarvan vindt. De gevallen die worden vermeld in verband met het eerste ontwerp kan men zich moeilijk inbeelden in de overheidssector.

Staatssecretaris Brigitte Grouwels benadrukt dat de Raad van State is geraadpleegd, dat er advies is uitgebracht en dat de tekst is gewijzigd rekening houdend met dat advies. Niets vereist dat de tekst door de Raad van State opnieuw wordt onderzocht.

Voor de betrokken instellingen is er in de huidige stand van zaken al een volledige lijst bezorgd. Die lijst hoeft niet in het ontwerp van ordonnantie te worden opgenomen.

Zowel de arbeidscontractanten als het vastbenoemd personeel vallen onder de toepassing van het ontwerp van ordonnantie. De staatssecretaris poneert dat de amendementen nrs 15 en 16 van de heer Madrane geen afbreuk doen aan die regel. Het is altijd de bedoeling om de overheid financieel te stimuleren en Brusselse kandidaten uit de wijken met een hoog werkloosheidspercentage in dienst te nemen.

In verband met de mogelijkheid om direct te discrimineren, geeft de staatssecretaris toe dat het moeilijk is om een voorbeeld te vinden van een geval waarin zulks noodzakelijk zou zijn. Ze wenst die mogelijkheid evenwel te behouden en benadrukt dat er in dergelijk geval een argumentering vereist zou zijn.

Er is beslist om geen specifiek rechtcollege meer aan te stellen om kennis te nemen van de overtredingen van het ontwerp van ordonnantie maar zonder meer preciseringen te verwijzen naar de bevoegde rechtbank.

De overheid werkt al, onder meer met Actiris, nauw samen voor de indienstneming van nieuw personeel. Er worden echter geen diversiteitsconsulenten van Actiris ingeschakeld omdat bepaalde personen bij de overheid al taken hebben in het kader van het diversiteitsbeleid.

De heer Christos Doulkeridis poneert dat de strijd tegen discriminatie wellicht niet het orgelpunt is van het ontwerp want er is geen echt probleem in het openbaar ambt. Het voornaamste doel van het ontwerp is dus de bevordering van de diversiteit. Voor de Ecolo-fractie is het van belang dat het openbaar ambt een staalkaart wordt van de Brusselse samenleving.

En ce qui concerne les sanctions civiles et pénales, Mme Julie Fiszman demande dans quelle mesure le projet coexistera avec les lois concernées. Le Conseil d'Etat rappelle que le droit du travail relève de la compétence du législateur fédéral.

Mme Olivia P'tito répète qu'il serait utile de mentionner que les offres d'emploi soient obligatoirement communiquées à Actiris, sans que cela soit exclusif. Elle estime qu'il serait également souhaitable de prévoir la possibilité de recours auprès des conseillers de la diversité d'Actiris comme service externe, si aucune solution ne peut être trouvée en interne.

M. Didier Gosuin précise n'avoir jamais prétendu que le texte du projet d'ordonnance n'avait pas été soumis au Conseil d'Etat, mais le texte soumis et celui qui a été déposé au parlement diffèrent grandement. L'avant-projet comptait 12 articles, le projet 27. Les travailleurs visés ne sont plus les mêmes, tout comme les institutions visées. La possibilité de recourir à des discriminations directes ainsi que le régime de sanction ne figuraient pas non plus dans le texte initial. Après une refonte aussi importante, il serait tout de même utile de renvoyer le texte au Conseil d'Etat, surtout dans une matière aussi sensible que celle-ci.

M. Jos Van Assche exprime son inquiétude sur la responsabilité confiée aux consultants de la diversité. Ils ont la possibilité d'assister aux épreuves et aux délibérations. Il est aberrant de confier un rôle de supervision à ces personnes.

M. Alain Zenner s'étonne du fait qu'il ne soit fait nulle part mention de l'égalité de traitement. Il serait bon, par cohérence avec le projet concernant le secteur privé, de faire explicitement référence à cette égalité (amendement n° 17). Il propose également de reprendre la notion de l'égalité de traitement dans le titre de l'ordonnance (amendement n° 18).

La secrétaire d'Etat Brigitte Grouwels répond que l'égalité de traitement va de soi dans la fonction publique et qu'il n'était donc pas nécessaire de la reprendre dans le projet en discussion. De plus, les garanties en la matière sont déjà reprises dans d'autres législations.

Le ministre Benoît Cerexhe indique que c'est le Conseil d'Etat qui a recommandé de mentionner l'égalité de traitement dans le projet n° A-402/1.

La secrétaire d'Etat Brigitte Grouwels informe Mme Fiszman que le législateur fédéral ne doit pas prévoir de sanctions civiles ou pénales pour le personnel des régions, mais les sanctions prévues sont identiques aux sanctions fédérales.

En réponse à Mme P'tito, la secrétaire d'Etat répète qu'il existe déjà une étroite collaboration avec Actiris. Enfin, le

In verband met de burgerrechtelijke en strafrechtelijke sancties vraagt mevrouw Julie Fiszman in welke mate het ontwerp te verzoenen zal zijn met de wetten in kwestie. De Raad van State herinnert eraan dat het recht op arbeid onder de bevoegdheid van de federale wetgever valt.

Mevrouw Olivia P'tito herhaalt dat het nuttig zou zijn te vermelden dat het verplicht is om de werkaanbiedingen mee te delen aan Actiris zonder dat er sprake is van exclusiviteit. Ze vindt het ook wenselijk dat men een beroep kan doen op de diversiteitsconsultants van Actiris als externe dienst, indien er binnen het bedrijf geen oplossing kan worden gevonden.

De heer Didier Gosuin heeft nooit beweerd dat het ontwerp van ordonnantie niet voorgelegd is aan de Raad van State, maar er zijn grote verschillen tussen de voorgelegde tekst en degene die bij het Parlement is ingediend. Het voorontwerp telde 12 artikelen, maar het ontwerp telt er 27. De bedoelde werknemers zijn niet meer dezelfde. De bedoelde instellingen evenmin. De mogelijkheid van directe discriminaties en de sanctieregeling stonden evenmin in de initiële tekst. Na zo een grondige herwerking zou het toch nuttig zijn om de tekst opnieuw voor te leggen aan de Raad van State, vooral als het om een zo delicate aangelegenheid gaat.

De heer Jos Van Assche uit zijn bekommernis over de verantwoordelijkheid die wordt toevertrouwd aan de diversiteitsconsulenten. Zij krijgen de kans om examens en deliberaties bij te wonen. Het is aberrant dat die mensen een superviserende rol gaan spelen.

Het verbaast de heer Alain Zenner dat nergens gesproken wordt van gelijkheid van behandeling. Om coherent te zijn met het ontwerp betreffende de privésector, zou het nuttig zijn om uitdrukkelijk te verwijzen naar die gelijkheid (amendement nr. 17). Hij stelt ook voor om het begrip « gelijkheid van behandeling » over te nemen in het opschrift van de ordonnantie (amendement nr. 18).

Staatssecretaris Brigitte Grouwels antwoordt dat gelijkheid van behandeling evident is in het openbaar ambt en bijgevolg niet in het besproken ontwerp hoeft te worden geïntegreerd. Bovendien zijn de desbetreffende garanties al opgenomen in andere wetten.

Minister Benoît Cerexhe wijst erop dat de Raad van State aanbevolen heeft om de gelijkheid van behandeling te vermelden in ontwerp nr. A-402/1.

Staatssecretaris Brigitte Grouwels deelt mevrouw Fiszman mee dat het niet aan de federale wetgever is om te voorzien in burgerrechtelijke of strafrechtelijke sancties voor het personeel van de Gewesten, maar dat de sancties dezelfde zijn als de federale sancties.

In antwoord op de vraag van mevrouw P'tito herhaalt de staatssecretaris dat er al nauwe samenwerking met Actiris

projet d'ordonnance prévoit la possibilité de recourir à des services externes en cas d'allégation de discrimination.

Mme Olivia P'tito remarque que ces organes externes ne peuvent être saisis qu'après que le problème n'est porté en justice, alors qu'il faudrait tenter d'éviter d'en arriver là.

La secrétaire d'Etat Brigitte Grouwels rétorque à M. Gosuin que les modifications dans le texte font suite aux remarques du Conseil d'Etat et au désir d'harmoniser le projet avec la législation fédérale existante.

Par ailleurs, la secrétaire d'Etat déclare faire pleinement confiance aux consultants de la diversité mais, dans le cadre de cette ordonnance, elle souhaite faire appel aux personnes qui, au sein de la fonction publique, ont reçu la responsabilité de veiller sur les politiques de diversité.

M. Rachid Madrane demande de plus amples informations concernant l'évaluation de l'ordonnance. Le gouvernement sera-t-il informé des résultats des actions menées ? Comment évaluera-t-on si des avancées sont réalisées ou pas ?

Mme Julie Fiszman a bien entendu la secrétaire d'Etat en ce qui concerne le fait que la Région est compétente pour prendre des dispositions légales envers le personnel statutaire. N'excède-t-on donc pas les compétences si l'on prend également ce type de dispositions pour le personnel contractuel au sein de la fonction publique régionale ?

La secrétaire d'Etat Brigitte Grouwels répond à M. Madrane que la situation actuelle peut être considérée comme une situation de référence par rapport à laquelle on analysera les progrès réalisés au moment d'une évaluation ultérieure. Le projet marque la première étape de tout un processus.

III. Discussion des articles et votes

Titre du projet d'ordonnance

L'amendement n° 18 est retiré par M. Alain Zenner.

Article 1^{er}

Cet article n'appelle ni commentaire ni questions.

Vote

L'article 1^{er} est adopté par 12 voix et 2 abstentions.

bestaat. Ten slotte voorziet het ontwerp van ordonnantie in de mogelijkheid om een beroep te doen op externe diensten bij discriminatieklachten.

Mevrouw Olivia P'tito merkt op dat men pas een beroep kan doen op die externe organen nadat het probleem voor het gerecht is gebracht, terwijl men precies dat zou moeten trachten te vermijden.

Staatssecretaris Brigitte Grouwels antwoordt op de opmerking van de heer Gosuin dat de wijzigingen in de tekst rekening houden met de opmerkingen van de Raad van State en tevens ingegeven zijn door het streven om het ontwerp te harmoniseren met de bestaande federale wetgeving.

Voorts verklaart de staatssecretaris groot vertrouwen te hebben in de diversiteitsconsultanten, maar in het kader van deze ordonnantie wenst ze een beroep te doen op de personen die binnen het openbaar ambt de verantwoordelijkheid hebben gekregen toe te zien op de diversiteitspolitieken.

De heer Rachid Madrane vraagt om toelichtingen over de evaluatie van de ordonnantie. Zal de regering worden ingelicht over de resultaten van de gevoerde acties ? Hoe zal men evalueren of er al dan niet vooruitgang is geboekt ?

Mevrouw Julie Fiszman heeft van de staatssecretaris duidelijk gehoord dat het Gewest bevoegd is om de wettelijke bepalingen jegens de vastbenoemde personeelsleden te nemen. Gaat men dan zijn bevoegdheden niet te buiten als men ook dat soort maatregelen neemt voor de tijdelijke personeelsleden in het gewestelijk openbaar ambt ?

Staatssecretaris Brigitte Grouwels antwoordt op de vraag van de heer Madrane dat de huidige situatie kan worden beschouwd als een referentie waarmee men tijdens een latere evaluatie de geboekte vooruitgang zal vergelijken. Het ontwerp is de eerste stap van een heel proces.

III. Artikelsgewijze bespreking en stemmingen

Opschrift van het ontwerp van ordonnantie

De heer Alain Zenner trekt amendement nr. 18 in.

Artikel 1

Dit artikel lokt geen commentaar uit.

Stemming

Artikel 1 wordt aangenomen met 12 stemmen, bij 2 othoudingen.

Article 2

Cet article n'appelle ni commentaire ni questions.

Vote

L'article 2 est adopté par 12 voix et 2 abstentions.

Article 3

La secrétaire d'Etat présente l'amendement n° 1.

M. Alain Zenner désapprouve ce type de disposition, dépourvue de portée normative.

Vote

L'amendement n° 1, remplaçant l'article 3, est adopté par 11 voix et 3 abstentions.

Article 4

La secrétaire d'Etat présente l'amendement n° 2.

M. Didier Gosuin émet des doutes concernant la définition donnée par l'amendement des « relations de travail » (article 4, 1°), ainsi que celle des institutions publiques régionales (troisième tiret de l'article 4, 12°). Les définitions qui ont été soumises au Conseil d'Etat ont été réécrites sans qu'il n'ait pu les réexaminer. Qu'est-ce qu'une a.s.b.l. régionale ? Le député n'en connaît aucune.

La secrétaire d'Etat dépose, en réponse à M. Gosuin, un sous-amendement n° 21 insérant une définition de « travailleur » : « 1° b) travailleur : chaque membre du personnel qui travaille dans les institutions publiques telles que visées au point 12° du présent article, qu'il soit dans sa relation de travail sous statut ou sous contrat de travail. ».

M. Alain Zenner demande de plus amples informations concernant la mention de « communauté » à l'article 4, 9°, tel que proposé dans l'amendement n° 2. Il pense que l'on visait toujours les discriminations à l'égard d'une personne.

La secrétaire d'Etat indique qu'il s'agit d'une mention identique à celle de la loi; il faut la comprendre dans le même sens.

Le Président propose d'apporter une correction technique à l'article 4, 9° du texte français tel que proposé dans l'amendement n° 2 : le « 2° » est remplacé par « 5° »

Artikel 2

Dit artikel lokt geen commentaar uit.

Stemmingen

Artikel 2 wordt aangenomen met 12 stemmen, bij 2 onthoudingen.

Artikel 3

De staatssecretaris stelt amendement nr.1 voor.

De heer Alain Zenner is tegen dergelijke bepaling, die geen normatieve waarde heeft.

Stemming

Amendement nr. 1, dat artikel 3 vervangt, wordt aangenomen met 11 stemmen, bij 3 onthoudingen.

Artikel 4

De staatssecretaris stelt amendement nr. 2 voor.

De heer Didier Gosuin heeft twijfels over de definitie die in het amendement wordt gegeven van het begrip arbeidsbetrekkingen (artikel 4, 1°), alsook over de definitie van de gewestelijke openbare instellingen (artikel 4, 12°). De definities die aan de Raad van State zijn voorgelegd, werden herschreven zonder dat de Raad van State die nogmaals heeft kunnen onderzoeken. Wat bedoelt men met een gewestelijke vzw ? De volksvertegenwoordiger kent er geen enkele.

De staatssecretaris dient, in antwoord op de heer Gosuin, een subamendement nr. 21 in, dat een definitie van « werknemer » invoegt : « 1° b) werknemer : elk personeelslid dat tewerkgesteld is in de openbare instellingen bedoeld in punt 12° van dit artikel, zowel in vast verband benoemd als aangeworven met een arbeidsovereenkomst. ».

De heer Alain Zenner wil meer informatie over de vermelding « gemeenschap » in artikel 4, 9°, zoals voorgesteld in amendement nr. 2. Hij dacht dat het altijd ging over discriminatie tegenover een persoon.

De staatssecretaris zegt dat die vermelding dezelfde is als in de wet; men moet ze in die zin begrijpen.

De voorzitter stelt voor om een technische verbetering aan te brengen in artikel 4, 9° van de Franse tekst zoals voorgesteld in amendement nr. 2 : « 2° » wordt vervangen door « 5° ».

Mme Julie de Grootte propose de supprimer les mots « dont l'administration est composée d'administrateurs désignés par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, » au point 12° de l'amendement.

Faisant écho à l'observation de M. Gosuin, le Président suggère de remplacer les mots « les associations sans but lucratif régionales » par les mots « les associations sans but lucratif créées à l'initiative du Gouvernement » à l'article 4, 12°; le Gouvernement étant défini au 13° comme le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale.

A la demande de Mme Olivia P'tito, la secrétaire d'Etat confirme que les entreprises dans lesquelles la SRIB a pris une participation ne sont pas visées par l'article 4, 12°.

M. Rachid Madrane présente l'amendement n° 15.

Votes

Le sous-amendement n° 21 et l'amendement n° 2, tel que sous-amendé, sont adoptés par 12 voix et 2 abstentions.

L'amendement n° 15 est adopté par 12 voix et 2 abstentions.

L'article 4, tel qu'amendé, est adopté par 10 voix et 4 abstentions.

M. Didier Gosuin indique que les membres de son groupe se sont abstenus à cause des incertitudes qui caractérisent ces définitions.

Article 5

M. Rachid Madrane présente l'amendement n° 16 et le sous-amendement n° 20. Cet amendement introduit dans le projet un élément issu de la proposition d'ordonnance visant à assurer une politique de diversité au sein de la fonction publique bruxelloise (doc. n° A-281/1).

Votes

Le sous-amendement n° 20 et l'amendement n° 16, tel que sous-amendé, sont adoptés par 12 voix et 2 abstentions.

L'article 5, tel qu'amendé, est adopté par 12 voix contre 1 et 1 abstention.

Article 5bis (nouveau)

Mme Julie de Grootte présente l'amendement n° 19.

Mevrouw Julie de Grootte stelt voor om de woorden « waarvan het bestuurslichaam is samengesteld uit de door de Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest aangewezen bestuurders » te schrappen in het 12° van het amendement.

Inhakend op de opmerking van de heer Gosuin, stelt de voorzitter voor om de woorden « de gewestelijke verenigingen zonder winstoogmerk » te vervangen door de woorden « de op initiatief van de regering opgerichte verenigingen zonder winstoogmerk » in artikel 4, 12°; de Regering wordt in het 13° bepaald als de Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Op vraag van mevrouw Olivia P'tito, bevestigt de staatssecretaris dat de ondernemingen waarin de GIMB participeert niet bedoeld zijn in artikel 4, 12°.

De heer Rachid Madrane licht amendement nr. 15 toe.

Stemmingen

Subamendement nr. 21 en amendement nr. 2, aldus het gesubamendeerd, worden aangenomen met 12 stemmen, bij 2 onthoudingen.

Amendement nr. 15 wordt aangenomen met 12 stemmen, bij 2 onthoudingen.

Artikel 4, aldus geamendeerd, wordt aangenomen met 10 stemmen, bij 4 onthoudingen.

De heer Didier Gosuin geeft te kennen dat de leden van zijn fractie zich onthouden hebben wegens de onzekerheden in verband met die definities.

Artikel 5

De heer Rachid Madrane licht amendement nr. 16 en subamendement nr. 20 toe. Dat amendement voert in het ontwerp iets in uit het voorstel van ordonnantie ertoe strekkende een diversiteitsbeleid te bewerkstelligen in het Brussels ambtenarenapparaat (gedr. st. Nr. A-281/1).

Stemmingen

Subamendement nr. 20 en amendement nr. 16, aldus gesubamendeerd, worden aangenomen met 12 stemmen, bij 2 onthoudingen.

Artikel 5, aldus gesubamendeerd, wordt aangenomen met 12 stemmen tegen 1, bij 1 onthouding.

Artikel 5bis (nieuw)

Mevrouw Julie de Grootte licht amendement nr. 19 toe.

Vote

L'amendement n° 19, introduisant un article *5bis*, est adopté par 12 voix contre 1 et 1 abstention.

Article 5ter (nouveau)

M. Alain Zenner présente l'amendement n° 17.

La secrétaire d'Etat suggère un sous-amendement oral à l'amendement n° 17, en y insérant les mots « Dans la fonction publique, » au début du texte.

Mme Danielle Caron précise que l'objectif de cet amendement doit sortir ses effets dans une classification de fonction bien précise.

Vote

L'amendement n° 17, tel que sous-amendé oralement, introduisant un article *5ter*, est adopté par 12 voix et 2 abstentions.

Article 6

La secrétaire d'Etat présente l'amendement n° 3.

Votes

L'amendement n° 3 est adopté par 12 voix et 2 abstentions.

L'article 6, tel qu'amendé, est adopté par 12 voix et 2 abstentions.

Article 7

La secrétaire d'Etat présente l'amendement n° 4, qu'elle propose de diviser en un amendement n° 4 a) portant sur l'article 7 et en un amendement n° 4 b) portant sur l'article 8.

M. Didier Gosuin s'oppose à un principe de dérogation ouverte. Les dérogations doivent consister en une liste exhaustive.

Mme Julie de Groote regrette que l'article ne soit pas formulé de la même façon que les autres : telle différence de traitement constitue une discrimination, sauf justification.

Stemming

Amendement nr. 19, dat een artikel *5bis* invoert, wordt aangenomen met 12 stemmen tegen 1, bij 1 onthouding.

Artikel 5ter (nieuw)

De heer Alain Zenner licht amendement nr. 17 toe.

De staatssecretaris stelt een mondeling subamendement voor op amendement nr. 17 door er de woorden « In het openbaar ambt » toe te voegen aan het begin van de tekst.

Mevrouw Danielle Caron preciseert dat het doel van dat amendement zijn weerslag moet hebben in een duidelijke ambtrangschikking.

Stemming

Amendement nr. 17, aldus mondeling gesubamendeerd, voert een artikel *5ter* in. Het wordt aangenomen met 12 stemmen, bij 2 onthoudingen.

Artikel 6

De staatssecretaris licht amendement nr. 3 toe.

Stemmingen

Amendement nr. 3 wordt aangenomen met 12 stemmen, bij 2 onthoudingen.

Artikel 6, aldus geamendeerd, wordt aangenomen met 12 stemmen, bij 2 onthoudingen.

Artikel 7

De staatssecretaris licht amendement nr. 4 toe en stelt voor om het op te splitsen in een amendement nr. 4 a) op artikel 7 en een amendement nr. 4 b) op artikel 8.

De heer Didier Gosuin is gekant tegen een principe van open afwijking. De afwijkingen moeten in een volledige lijst vermeld worden.

Mevrouw Julie de Groote betreurt dat het artikel niet op dezelfde manier geformuleerd is als de andere. Dat verschil in behandeling is een discriminatie, behoudens verantwoording.

Vote

L'amendement n° 4 a), remplaçant l'article 7, est adopté par 11 voix contre 2 et 1 abstention.

Article 8

M. Alain Zenner regrette que l'article 8 soit supprimé, alors qu'il aurait pu être modifié afin de concorder avec l'article 8 du projet n° A-402/1 concernant le marché de l'emploi.

Le ministre Benoît Cerexhe indique qu'à cet égard, il faut se référer à l'article 10 du projet, qui peut être lu en parallèle avec l'article 8 du projet n° A-402/1.

Votes

L'amendement n° 4 b), supprimant l'article 8, est adopté par 11 voix et 3 abstentions.

Article 9

La secrétaire d'Etat présente l'amendement n° 5.

M. Didier Gosuin estime que, précisément dans le secteur public, une liste exhaustive aurait bel et bien sa place.

Vote

L'amendement n° 5, remplaçant l'article 9, est adopté par 10 voix et 4 abstentions.

Article 10

La secrétaire d'Etat présente l'amendement n° 6.

Vote

L'amendement n° 6, remplaçant l'article 10, est adopté par 12 voix et 2 abstentions.

Article 11

La secrétaire d'Etat présente l'amendement n° 7.

Votes

L'amendement n° 7 est adopté par 12 voix et 2 abstentions.

Stemming

Amendement nr. 4 a), dat artikel 7 vervangt, wordt aangenomen met 11 stemmen tegen 2, bij 1 onthouding.

Artikel 8

De heer Alain Zenner betreurt dat artikel 8 wordt geschrapt terwijl het kon worden gewijzigd om te sporen met artikel 8 van het ontwerp nr. A-402/1 over de arbeidsmarkt.

In dat verband verwijst minister Benoît Cerexhe naar artikel 10 van het ontwerp, dat samen met artikel 8 van het ontwerp nr. A-402/1 kan worden gelezen.

Stemming

Amendement nr. 4 b), dat artikel 8 doet vervallen, wordt aangenomen met 11 stemmen, bij 3 onthoudingen.

Artikel 9

De staatssecretaris dient amendement nr. 5 in.

De heer Didier Gosuin vindt dat uitgerekend in de overheidssector een exhaustieve lijst ten zeerste aangewezen zou zijn.

Stemming

Amendement nr. 5, dat artikel 9 vervangt, wordt aangenomen met 10 stemmen, bij 4 onthoudingen.

Artikel 10

De staatssecretaris dient amendement nr. 6 in.

Stemming

Amendement nr. 6, dat artikel 10 vervangt, wordt aangenomen met 12 stemmen, bij 2 onthoudingen.

Artikel 11

De staatssecretaris dient amendement nr. 7 in.

Stemmingen

Amendement nr. 7 wordt aangenomen met 12 stemmen, bij 2 onthoudingen.

L'article 11, tel qu'amendé, est adopté par 12 voix et 2 abstentions.

Article 12

La Secrétaire d'Etat présente l'amendement n° 8.

Vote

L'amendement n° 8, remplaçant l'article 12, est adopté par 12 voix et 2 abstentions.

Articles 13 et 14

La secrétaire d'Etat présente l'amendement n° 9. Outre les articles 13 et 14, sont également supprimés les mots « Section III » et « Dispositions particulières en matière de grossesse, d'accouchement et de maternité ».

Vote

L'amendement n° 9, supprimant la section III (articles 13 et 14), est adopté par 12 voix et 2 abstentions.

Article 15

Cet article n'appelle aucun commentaire.

Vote

L'article 15 est adopté par 12 voix et 2 abstentions.

Article 16

Cet article n'appelle aucun commentaire.

Vote

L'article 16 est adopté par 10 voix contre 1 et 3 abstentions.

Article 17

La secrétaire d'Etat présente l'amendement n° 10.

Votes

L'amendement n° 10 est adopté par 12 voix et 2 abstentions.

Artikel 11, aldus geamendeerd, wordt aangenomen met 12 stemmen, bij 2 onthoudingen.

Artikel 12

De staatssecretaris dient amendement nr. 8 in.

Stemming

Amendement nr. 8, dat artikel 12 vervangt, wordt aangenomen met 12 stemmen, bij 2 onthoudingen.

Artikelen 13 en 14

De staatssecretaris dient amendement nr. 9 in. Niet alleen de artikelen 13 en 14 worden geschrapt, maar ook de woorden « Afdeling III » en « Bijzondere bepaling inzake zwangerschap, bevalling en moederschap ».

Stemming

Amendement nr. 9, dat afdeling III (artikelen 13 en 14) doet vervallen, wordt aangenomen met 12 stemmen, bij 2 onthoudingen.

Artikel 15

Dit artikel lokt geen commentaar uit.

Stemming

Artikel 15 wordt aangenomen met 12 stemmen, bij 2 onthoudingen.

Artikel 16

Dit artikel lokt geen commentaar uit.

Stemming

Artikel 16 wordt aangenomen met 10 stemmen tegen 1, bij 3 onthoudingen.

Artikel 17

De staatssecretaris dient amendement nr. 10 in.

Stemmingen

Amendement nr. 10 wordt aangenomen met 12 stemmen, bij 2 onthoudingen.

L'article 17, tel qu'amendé, est adopté par 12 voix et 2 abstentions.

Article 18

Cet article n'appelle aucun commentaire.

Vote

L'article 18 est adopté par 12 voix et 2 abstentions.

Article 19

La secrétaire d'Etat présente l'amendement n° 11.

Il est décidé, sur proposition de la secrétaire d'Etat, de remplacer les mots « fonctionnaire(s) et officier(s) public(s) » par le mot « travailleur(s) ».

M. Didier Gosuin demande si l'on vise bien tant les contractuels que les statutaires.

Mme Julie Fizman demande que l'on vérifie si l'on est bien compétent pour les contractuels.

La secrétaire d'Etat indique qu'il a déjà été procédé à cette vérification. La Région est compétente tant pour les contractuels que pour les statutaires, qui sont donc tous deux visés par le projet.

Votes

L'amendement n° 11 est adopté par 12 voix et 2 abstentions.

L'article 19, tel qu'amendé et corrigé, est adopté par 12 voix et 2 abstentions.

Article 20

Cet article n'appelle aucun commentaire.

Vote

L'article 20 est adopté par 12 voix et 2 abstentions.

Article 21

Cet article n'appelle aucun commentaire.

Artikel 17, aldus geamendeerd, wordt aangenomen met 12 stemmen, bij 2 onthoudingen.

Artikel 18

Dit artikel lokt geen commentaar uit.

Stemming

Artikel 18 wordt aangenomen met 12 stemmen, bij 2 onthoudingen.

Artikel 19

De staatssecretaris dient amendement nr. 11 in.

Op voorstel van de staatssecretaris wordt beslist om de woorden « openbaar officier of ambtenaar » te vervangen door het woord « werknemer ».

De heer Didier Gosuin vraagt of daarmee zowel de personeelsleden met een arbeidsovereenkomst als de vastbenoemde personeelsleden worden bedoeld.

Mevrouw Julie Fizman vraagt om te controleren of men wel bevoegd is voor de personeelsleden met een arbeidsovereenkomst.

De staatssecretaris wijst erop dat ze die controle al heeft laten uitvoeren. Het Gewest is bevoegd voor de personeelsleden met een arbeidsovereenkomst én voor de vastbenoemde personeelsleden, die dus allemaal binnen het toepassingsgebied van het ontwerp vallen.

Stemmingen

Amendement nr. 11 wordt aangenomen met 12 stemmen, bij 2 onthoudingen.

Artikel 19, aldus geamendeerd en gecorrigeerd, wordt aangenomen met 12 stemmen, bij 2 onthoudingen.

Artikel 20

Dit artikel lokt geen commentaar uit.

Stemming

Artikel 20 wordt aangenomen met 12 stemmen, bij 2 onthoudingen.

Artikel 21

Dit artikel lokt geen commentaar uit.

Vote

L'article 21 est adopté par 10 voix contre 2 et 2 abstentions.

Article 22

Aucun commissaire ne fait d'observation à propos de cet article.

Vote

L'article 22 est adopté par 10 voix contre 2 et 2 abstentions.

Article 23

La secrétaire d'Etat présente l'amendement n° 12.

Vote

L'amendement n° 12, remplaçant l'article 23, est adopté par 10 voix contre 4.

Article 24

Cet article n'appelle aucun commentaire.

Vote

L'article 24 est adopté par 10 voix et 4 abstentions.

M. Didier Gosuin indique que les membres de son groupe se sont abstenus car cet article ne permet pas de lever le flou engendré par l'article 5.

Article 25

La secrétaire d'Etat présente l'amendement n° 13.

Votes

L'amendement n° 13 est adopté par 10 voix et 4 abstentions.

L'article 25, tel qu'amendé, est adopté par 10 voix et 4 abstentions.

Stemming

Artikel 21 wordt aangenomen met 10 stemmen tegen 2, bij 2 onthoudingen.

Artikel 22

Dit artikel lokt geen commentaar uit.

Stemming

Artikel 22 wordt aangenomen met 10 stemmen tegen 2, bij 2 onthoudingen.

Artikel 23

De staatssecretaris dient amendement nr. 12 in.

Stemming

Amendement nr. 12, dat artikel 23 vervangt, wordt aangenomen met 10 stemmen tegen 4.

Artikel 24

Dit artikel lokt geen commentaar uit.

Stemming

Artikel 24 wordt aangenomen met 10 stemmen, bij 4 onthoudingen.

De heer Didier Gosuin wijst erop dat de leden van zijn fractie zich onthouden hebben, want dit artikel neemt de onduidelijkheid waartoe artikel 5 leidt, niet weg.

Artikel 25

De staatssecretaris dient amendement nr. 13 in.

Stemmingen

Amendement nr. 13 wordt aangenomen met 10 stemmen, bij 4 onthoudingen.

Artikel 25, aldus geamendeerd, wordt aangenomen met 10 stemmen, bij 4 onthoudingen.

Article 26

Cet article n'appelle aucun commentaire.

Vote

L'article 26 est adopté par 12 voix et 2 abstentions.

Article 27

La secrétaire d'Etat présente l'amendement n° 14.

Votes

L'amendement n° 14 est adopté par 12 voix et 2 abstentions.

L'article 27, tel qu'amendé, est adopté par 12 voix et 2 abstentions.

IV. Vote sur l'ensemble

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

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 26

Dit artikel lokt geen commentaar uit.

Stemming

Artikel 26 wordt aangenomen met 12 stemmen, bij 2 onthoudingen.

Artikel 27

De staatssecretaris dient amendement nr. 14 in.

Stemmingen

Amendement nr. 14 wordt aangenomen met 12 stemmen, bij 2 onthoudingen.

Artikel 27, aldus geamendeerd, wordt aangenomen met 12 stemmen, bij 2 onthoudingen.

IV. Stemming over het geheel

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

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
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 les directives européennes suivantes :

- 1° La directive 76/207/CEE du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, modifiée par la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002;
- 2° 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;
- 3° 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.

**CHAPITRE II
Objectifs***Article 3*

La présente ordonnance a pour objectif la création d'un cadre général pour la promotion de la diversité dans les organismes publics de la Région de Bruxelles-Capitale.

**CHAPITRE III
Définitions***Article 4*

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

- 1° relations de travail : les conditions d'accès à l'emploi de salarié et à un métier, en ce compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quels que soient la branche d'activité et le niveau de hiérarchie

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

Bij deze ordonnantie worden de volgende Europese richtlijnen omgezet :

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

**HOOFDSTUK II
Doelstellingen***Artikel 3*

Deze ordonnantie heeft tot doel een algemeen kader te creëren met betrekking tot de bevordering van diversiteit in de openbare instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

**HOOFDSTUK III
Definities***Artikel 4*

Voor de toepassing van deze ordonnantie, verstaat men onder :

- 1° arbeidsbetrekkingen : de voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst en tot een beroep, met inbegrip van de selectie- en aanstellingscriteria, ongeacht de tak van activiteit en op alle niveaus van de beroepshiërarchie

- professionnelle, en ce compris les possibilités de promotion ainsi que les conditions d'emploi et de travail, en ce compris le licenciement et la rémunération;
- 2° travailleur : chaque membre du personnel qui travaille dans les institutions publiques telles que visées au point 13° du présent article, qu'il soit dans sa relation de travail sous statut ou sous contrat de travail;
- 3° groupements d'intérêts : les organisations, associations et groupements visés à l'article 25;
- 4° dispositions : les actes administratifs, les dispositions reprises dans les conventions individuelles ou collectives et les dispositions figurant dans des documents établis de manière unilatérale;
- 5° égalité de traitement : l'absence de toute forme de discrimination directe ou indirecte ou de harcèlement;
- 6° discrimination directe : toute distinction fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, les convictions religieuses, philosophiques ou politiques, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, le sexe, la grossesse, l'accouchement, la maternité, le changement de sexe, la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale, ethnique ou sociale, par laquelle une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;
- 7° 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 l'état de santé actuel ou futur, d'un handicap, d'une caractéristique physique ou génétique, du sexe, de la grossesse, de l'accouchement, de la maternité, du changement de sexe, de la nationalité, d'une prétendue race, de la couleur de peau, de l'ascendance, de l'origine nationale, ethnique ou sociale, par rapport à d'autres personnes;
- 8° harcèlement : comportement indésirable qui est lié à l'un des motifs visés au 6°, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;
- 9° harcèlement sexuel : comportement indésirable à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, en chie, met inbegrip van de bevorderingskansen, alsook de werkgelegenheids- en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en bezoldiging;
- 2° werknemer : elk personeelslid dat tewerkgesteld is in de openbare instellingen bedoeld in punt 13° van dit artikel, zowel in vast verband benoemd als aangeworven met een arbeidsovereenkomst;
- 3° belangenverenigingen : de in artikel 25 bedoelde organisaties, verenigingen en groeperingen;
- 4° bepalingen : de bestuursrechtelijke bepalingen, de bepalingen opgenomen in individuele of collectieve overeenkomsten en collectieve reglementen, evenals de bepalingen opgenomen in eenzijdig uitgevaardigde documenten;
- 5° gelijkheid van behandeling : de afwezigheid van elke vorm van rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie of intimidatie;
- 6° rechtstreekse discriminatie : elk onderscheid op grond van leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof, levensbeschouwing, politieke overtuiging, taal, de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, geslacht, zwangerschap, bevalling, moederschap, geslachtsverandering, nationaliteit, een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming of sociale afkomst, waardoor een persoon ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld;
- 7° 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, de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, geslacht, zwangerschap, bevalling, moederschap, geslachtsverandering, nationaliteit, een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming of sociale afkomst, in vergelijking met andere personen bijzonder kan benadelen;
- 8° intimidatie : ongewenst gedrag dat met één van de in 6° 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;
- 9° 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 bedrei-

particulier lorsqu'un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant est créé;

- 10° injonction de discriminer : tout comportement qui consiste à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination sur la base d'un des motifs visés au 6°, à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de l'un de ses membres;
- 11° action positive : le maintien ou l'adoption de mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés au motifs visés au 6°, en vue de garantir la pleine égalité dans la pratique;
- 12° 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'employeur 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;
- 13° institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale :
- l'administration du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale;
 - les institutions d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale appartenant à la catégorie A et à la catégorie B conformément à la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certaines institutions d'intérêt public, et leurs filiales opérationnelles;
 - les institutions pararéionales de droit public ou d'intérêt public et leurs filiales opérationnelles;
 - les associations sans but lucratif créées à l'initiative du Gouvernement;
- 14° le Gouvernement: le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale;
- 15° quartiers : l'ensemble des quartiers statistiques définis par l'Institut National de Statistiques.

CHAPITRE IV
Promotion de la diversité
dans les institutions publiques de
la Région de Bruxelles-Capitale

Article 5

§ 1^{er}. – Chaque institution de la Région de Bruxelles-Capitale est tenue d'élaborer un plan d'action diversité. Le

gende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd;

- 10° opdracht tot discrimineren : elke handelswijze die er in bestaat wie ook opdracht te geven een persoon, een groep, een gemeenschap of één van hun leden te discrimineren op grond van de onder 6° genoemde gronden;
- 11° positieve actie : het handhaven of aannemen van specifieke maatregelen om de nadelen die verband houden met de in 6° genoemde gronden te voorkomen of te compenseren, met het oog op het waarborgen van een volledige gelijkheid in de praktijk;
- 12° 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 en erin vooruit te komen, tenzij deze maatregelen een onevenredige belasting vormen voor de werkgever. 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;
- 13° openbare instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest :
- de administratie van de Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
 - de instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest behorende tot de categorie A en tot de categorie B overeenkomstig de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut, en hun operationele filialen;
 - de pararegionale instellingen van publiek recht of van openbaar belang en hun operationele filialen;
 - de op initiatief van de regering opgerichte verenigingen zonder winstoogmerk;
- 14° de Regering : de Brusselse Hoofdstedelijke Regering;
- 15° wijken : alle statistische wijken zoals bepaald door het Nationaal Instituut voor de Statistiek.

HOOFDSTUK IV
Bevordering van de diversiteit in
de openbare instellingen van
het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Artikel 5

§ 1. – In elke openbare instelling van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest moet een actieplan diversiteit worden op-

Gouvernement détermine le contenu général du plan d'action diversité.

§ 2. – Afin d'assurer l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi de ce plan d'action, chaque institution publique de la Région de Bruxelles-Capitale est tenue de :

1° désigner un membre du personnel chargé du plan d'action diversité;

2° créer une commission d'accompagnement.

§ 3. – Le Gouvernement crée un comité de coordination régionale en matière de diversité, en vue de coordonner les actions entre les institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale.

§ 4. – Le Gouvernement définit la composition, l'organisation et le fonctionnement :

1° de la commission d'accompagnement visée au § 2, 2°;

2° du comité de coordination visé au § 3.

§ 5. – Le Gouvernement définit le profil de fonction du membre du personnel visé au § 2, 1°.

§ 6. – Dans les limites des crédits budgétaires régionaux, le Gouvernement attribue un subside aux institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale telles que visées à l'article 4, 13°, afin de promouvoir la diversité au sein de celles-ci. Ce subside est attribué aux institutions publiques précitées qui, au cours d'une année civile, engagent dans des emplois contractuels un minimum de 10 % de demandeurs d'emploi issus des quartiers dont le taux de chômage de la population est égal ou supérieur à la moyenne régionale.

Ce pourcentage minimal ainsi que le taux et la durée minimale de subsidiation y afférents sont déterminés par le Gouvernement dans les six mois de l'entrée en vigueur de la présente ordonnance dans tous les services publics bruxellois visés.

Article 6 (nouveau)

Chaque institution de la Région de Bruxelles-Capitale transmet systématiquement ses offres d'emploi à l'Office régional bruxellois de l'Emploi.

gesteld. De Regering bepaalt de algemene inhoud van het actieplan diversiteit.

§ 2. – Om het opstellen, het in werking stellen en het opvolgen van het actieplan diversiteit te verzekeren, wordt in elke openbare instelling van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest :

1° een personeelslid aangeduid dat wordt belast met het actieplan diversiteit;

2° een begeleidingscommissie opgericht.

§ 3. – De Regering richt een gewestelijk coördinatiecomité bevoegd voor de diversiteit op, teneinde de acties te coördineren tussen de openbare instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

§ 4. – De Regering bepaalt de samenstelling, de organisatie en de werking van :

1° de begeleidingscommissie bedoeld in § 2, 2°;

2° het gewestelijk coördinatiecomité bedoeld in § 3.

§ 5. – De Regering bepaalt het functieprofiel van het in § 2, 1° bedoelde personeelslid.

§ 6. – Binnen de perken van de begrotingskredieten van het Gewest, verleent de Regering een subsidie aan de openbare instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bedoeld in artikel 4, 13°, om er de diversiteit te bevorderen. Die subsidie wordt verleend aan de voornoemde openbare instellingen die tijdens een kalenderjaar voor de contractuele arbeidsplaatsen voor minstens 10 % van hun aanwervingen werkzoekenden rekruteren die afkomstig zijn uit wijken waar de werkloosheidsgraad gelijk is aan of hoger dan het gemiddelde in het Gewest.

Dat minimumpercentage alsook het percentage en de minimumduur van de subsidiëring worden vastgesteld door de Regering binnen zes maanden na de inwerkingtreding van deze ordonnantie in alle bedoelde Brusselse openbare instellingen.

Artikel 6 (nieuw)

Iedere instelling van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bezorgt systematisch haar werkaanbiedingen aan de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling.

CHAPITRE V
**Lutte contre la discrimination
dans les institutions publiques de
la Région de Bruxelles-Capitale**

SECTION I
Interdiction de discrimination

Article 7 (nouveau)

Dans la fonction publique, l'égalité de traitement est garantie en matière d'emploi.

Article 8 (ancien article 6)

§ 1^{er}. – Toute discrimination sur la base d'un critère protégé, relative aux relations de travail dans les institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale, est interdite.

§ 2. – Au sens du présent chapitre, la discrimination s'entend de :

- discrimination directe;
- discrimination indirecte;
- injonction de discriminer;
- harcèlement;
- harcèlement sexuel;
- refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée.

SECTION II
Justification des distinctions

Article 9 (ancien article 7)

Les différences de traitement fondées sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés à l'article 4, 6°, 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 10 (ancien article 9)

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.

HOOFDSTUK V
**Bestrijding van discriminatie in
de openbare instellingen van
het Brussels Hoofdstedelijk Gewest**

AFDELING I
Discriminatieverbod

Artikel 7 (nieuw)

In het openbaar ambt, wordt de gelijkheid van behandeling gegarandeerd op het vlak van de werkgelegenheid.

Artikel 8 (oud artikel 6)

§ 1. – Elke vorm van discriminatie op grond van één van de beschermde criteria met betrekking tot de arbeidsbetrekkingen is verboden in de openbare instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

§ 2. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt onder discriminatie verstaan :

- rechtstreekse discriminatie;
- onrechtstreekse discriminatie;
- opdracht tot discrimineren;
- intimidatie;
- seksuele intimidatie;
- weigering om redelijke aanpassingen te treffen ten voordele van een persoon met een handicap.

AFDELING II
Rechtvaardiging van onderscheid

Artikel 9 (oud artikel 7)

Verschillen in behandeling die berusten op een kenmerk in verband met één van de in artikel 4, 6°, 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 10 (oud artikel 9)

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.

Article 11 (ancien article 10)

Ne constitue pas une discrimination indirecte :

- la disposition, la pratique ou le critère visé à l'article 4, 7°, 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;
- la distinction sur la base d'un handicap, quand il est démontré que l'on ne peut opérer d'aménagements raisonnables.

Article 12 (ancien article 11)

§ 1^{er}. – Une distinction sur la base des motifs mentionnés à l'article 4, 6°, 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 :

- il existe une inégalité manifeste;
- la disparition de cette inégalité est désignée comme un objectif à promouvoir;
- la mesure d'action positive est de nature temporaire et de nature à disparaître dès que l'objectif visé est atteint;
- la mesure d'action positive ne restreint pas inutilement les droits d'autrui.

Article 13 (ancien article 12)

§ 1^{er}. – Une distinction sur la base des motifs mentionnés à l'article 4, 6°, ne s'analyse jamais en une quelconque forme de discrimination directe ou indirecte lorsque cette distinction est imposée par ou en vertu d'une loi.

§ 2. – Le § 1^{er} ne préjuge cependant en rien de la conformité des distinctions directes ou indirectes établies par ou en vertu d'une loi avec ce que requièrent la Constitution, le droit de l'Union européenne et le droit international en vigueur en Belgique.

Artikel 11 (oud artikel 10)

Vormt geen onrechtstreekse discriminatie :

- de bepaling, maatstaf of handelswijze als bedoeld in artikel 4, 7°, die objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en voor zover de middelen voor dat doel passend en noodzakelijk zijn;
- het onderscheid op grond van een handicap, wanneer wordt aangetoond dat geen redelijke aanpassingen kunnen worden getroffen.

Artikel 12 (oud artikel 11)

§ 1. – Onderscheid op grond van de in artikel 4, 6°, 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 :

- er is een kennelijke ongelijkheid;
- het verdwijnen van deze ongelijkheid wordt aangewezen als een te bevorderen doelstelling;
- de maatregel van positieve actie is van tijdelijke aard en van die aard zijn dat hij verdwijnt zodra de beoogde doelstelling is bereikt;
- de maatregel van positieve actie beperkt andermans rechten niet onnodig.

Artikel 13 (oud artikel 12)

§ 1. – Onderscheid op grond van de in artikel 4, 6°, genoemde gronden geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie, wanneer dit onderscheid wordt opgelegd door of krachtens een wet.

§ 2. – § 1 doet geen uitspraak over de conformiteit van een onderscheid dat door of krachtens een wet wordt opgelegd, met de Grondwet, het recht van de Europese Unie en het in België geldende internationaal recht.

SECTION III
Dispositifs de sanction et procédures

Article 14 (ancien article 15)

Les dispositions contraires à cette ordonnance sont nulles, ainsi que les clauses contractuelles stipulant qu'une ou plusieurs parties renoncent par avance aux droits garantis par la présente ordonnance.

Article 15 (ancien article 16)

§ 1^{er}. – En cas de discrimination interdite par la présente ordonnance, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle et extracontractuelle.

L'employeur qui a contrevenu à l'interdiction de la discrimination doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée conformément au § 2, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice par elle subi.

§ 2. – Les dommages et intérêts forfaitaires pour préjudices matériels et moraux visés au § 1^{er} correspondent à la rémunération brute de six mois, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux préjudiciable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination. Dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération.

Lorsque le préjudice matériel résultant d'une discrimination interdite par la présente ordonnance peut toutefois être réparé en appliquant la sanction de nullité telle que prévue à l'article 14, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixé à un montant de 650 euros. Ce montant est porté à 1.300 euros lorsque le défendeur ne peut démontrer que le traitement litigieux préjudiciable 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 16 (ancien article 17)

§ 1^{er}. – A la demande de la victime de la discrimination ou à la demande d'un groupement d'intérêts, ou encore d'un organe ou de plusieurs organes au sens de l'article 24, 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.

AFDELING III
Sancties en procedures

Artikel 14 (oud artikel 15)

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

Artikel 15 (oud artikel 16)

§ 1. – In geval van discriminatie verboden door deze ordonnantie kan het slachtoffer een schadevergoeding vorderen overeenkomstig het contractuele en buitencontractuele aansprakelijkheidsrecht.

De werkgever die het discriminatieverbod heeft geschonden moet aan het slachtoffer een vergoeding betalen die naar keuze van het slachtoffer, gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag zoals uiteengezet in § 2, hetzij aan de werkelijk door het slachtoffer geleden schade. In laatstgenoemd geval moet het slachtoffer de omvang van de geleden schade bewijzen.

§ 2. – De forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade, vermeld in § 1, is gelijk aan de bruto bezoldiging voor zes maanden, tenzij de werkgever aantoonde dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn. In dat laatste geval wordt de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade beperkt tot drie maanden bruto bezoldiging.

Als de materiële schade die voortvloeit uit een discriminatie verboden door deze ordonnantie echter kan worden hersteld via de toepassing van de nietigheidssanctie voorzien in artikel 14, is de forfaitaire vergoeding voor de morele schade, geleden ten gevolge van een feit van discriminatie, vastgesteld op 650 euro. Dat bedrag wordt verhoogd tot 1.300 euro indien de verweerder niet kan aantonen dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn of wegens andere omstandigheden, zoals de bijzondere ernst van de geleden morele schade.

Artikel 16 (oud artikel 17)

§ 1. – Op verzoek van de persoon die meent het slachtoffer te zijn van discriminatie of op verzoek van een belangenvereniging of het orgaan of de organen in de zin van artikel 24, stelt de geadieerde rechter het bestaan vast van een zelfs onder het strafrecht vallende daad waardoor de bepalingen van deze ordonnantie worden overtreden en beveelt hij de staking ervan.

La juridiction saisie peut ordonner la levée de la cessation dès qu'il est prouvé qu'il a été mis fin aux infractions.

§ 2. – A la demande de la victime, la juridiction saisie peut lui attribuer l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 15, § 2.

§ 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 du contrevenant 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 du contrevenant.

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 est formée et instruite selon les formes du référé.

Elle est 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 jour, mois et année;
- 2° les nom, prénoms, profession et domicile du requérant;
- 3° les nom 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 et 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 autre 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 n'a été rendue relativement à l'action en cessation. La prescription de l'action publique est suspendue pendant la surséance.

De geadieerde rechter kan de opheffing van de staking bevelen zodra bewezen is dat een einde is gemaakt aan de overtreding.

§ 2. – Op vraag van het slachtoffer kan de geadieerde rechter de in artikel 15, § 2, bedoelde forfaitaire schadevergoeding aan het slachtoffer toekennen.

§ 3. – De geadieerde 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 de overtreder 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 de overtreder.

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

§ 4. – De vordering 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 wordt 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 ander strafgerecht.

Als een vordering tot staking van bij de strafrechter ahangig 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.

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.

Article 17 (ancien article 18)

Le juge peut, à la demande de la victime de la discrimination, de l’organe ou des organes au sens de l’article 24, ou d’un groupement d’intérêts, condamner au paiement d’une astreinte l’auteur de la discrimination au 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 18 (ancien article 19)

Est puni d’un emprisonnement de deux mois à deux ans, tout travailleur, tout dépositaire ou agent de l’autorité ou de la force publique qui, dans l’exercice de ses fonctions, commet intentionnellement une discrimination à l’égard d’une personne sur la base des motifs mentionnés à l’article 4, 6°.

Les mêmes peines sont applicables lorsque les faits sont commis à l’égard d’un groupe, d’une communauté ou de ses membres, sur la base des motifs mentionnés à l’article 4, 6°.

Si l’inculpé justifie qu’il a agi par ordre de ses supérieurs pour des objets du ressort de ceux-ci et sur lesquels il leur était dû obéissance hiérarchique, les peines sont appliquées seulement aux supérieurs qui ont donné l’ordre.

Si les travailleurs prévenus d’avoir ordonné, autorisé ou facilité les actes arbitraires susmentionnés prétendent que leur signature a été surprise, ils sont tenus, le cas échéant, de faire cesser l’acte, de dénoncer le coupable; sinon, ils sont poursuivis personnellement.

Si l’un des actes arbitraires susmentionnés est commis au moyen d’une fausse signature d’un fonctionnaire public, les auteurs du faux et ceux qui, méchamment ou frauduleusement, en font usage sont punis de la réclusion de dix à quinze ans.

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

§ 5. – De bepalingen van dit 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.

Artikel 17 (oud artikel 18)

De rechter kan op verzoek van het slachtoffer van de discriminatie, van het orgaan of de organen in de zin van artikel 24, of van een belangenvereniging, diegene die de discriminatie heeft gepleegd, veroordelen tot de betaling van een dwangsom als aan die discriminatie geen einde is gemaakt. De rechter doet uitspraak overeenkomstig artikel 1385*bis* tot en met 1385*nonies* van het Gerechtelijk Wetboek.

Artikel 18 (oud artikel 19)

Met gevangenisstraf van twee maanden tot twee jaar wordt gestraft iedere werknemer, iedere drager of agent van het openbaar gezag of van de openbare macht die in de uitoefening van zijn ambt een persoon opzettelijk discrimineert op grond van de in artikel 4, 6°, genoemde gronden.

Dezelfde straffen worden toegepast als de feiten begaan zijn jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, op grond van de in artikel 4, 6°, genoemde gronden.

Als de verdachte bewijst dat hij heeft gehandeld op bevel van zijn meerderen, in zaken die tot hun bevoegdheid behoren en waarin hij hen als ondergeschikte gehoorzaamheid verschuldigd was, worden de straffen alleen toegepast op de meerderen die het bevel hebben gegeven.

Als de werknemers die beticht worden de bovengenoemde daden van discriminatie bevolen, toegelaten of vergemakkelijkt te hebben, beweren dat hun handtekening bij verrassing is verkregen, zijn zij verplicht de daad, in voorkomend geval, te doen ophouden en de schuldige aan te geven, anders worden zij zelf vervolgd.

Als één van de bovengenoemde daden van discriminatie is gepleegd door middel van de valse handtekening van een openbaar ambtenaar, worden de daders van de valsheid en zij die er kwaadwillig of bedrieglijk gebruik van maken, gestraft met opsluiting van tien jaar tot vijftien jaar.

Article 19 (ancien article 20)

Est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement, toute personne qui ne se conforme pas à un jugement ou à un arrêt prononcé suite à une demande de cessation, conformément à l'article 16.

Article 20 (ancien article 21)

En cas d'infraction aux articles 18 ou 19, le condamné peut, en outre, être condamné à l'interdiction conformément à l'article 33 du Code pénal.

Article 21 (ancien article 22)

Toutes les dispositions du Livre premier du Code pénal, y compris le chapitre VII et l'article 85, sont applicables aux infractions prévues par la présente ordonnance.

SECTION IV
Charge de la preuve

Article 22 (ancien article 23)

§ 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.

SECTION V
Dispositifs de protection et de défense

Article 23 (ancien article 24)

§ 1^{er}. – Lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison de la violation de la présente ordonnance, l'employeur ne peut prendre de mesure préjudiciable à l'encontre de cette personne, excepté pour des motifs étrangers à cette plainte.

§ 2. – Pour ce qui est de l'application du présent article, il faut entendre par mesure préjudiciable : la cessation de la relation de travail, la modification unilatérale des conditions de travail ou la mesure préjudiciable prise après la cessation de la relation de travail.

§ 3. – Pour l'application du présent article, il convient d'entendre par plainte :

Artikel 19 (oud artikel 20)

Met een gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met een geldboete van vijftig euro tot duizend euro of met één van die straffen alleen wordt gestraft, elke persoon die zich niet voegt naar een vonnis of een arrest dat, als gevolg van een vordering tot staking, overeenkomstig artikel 16 werd gewezen.

Artikel 20 (oud artikel 21)

In geval van een inbreuk op artikel 18 of 19, kan de veroordeelde bovendien overeenkomstig artikel 33 van het Strafwetboek tot de ontzetting worden veroordeeld.

Artikel 21 (oud artikel 22)

Alle bepalingen van boek I van het Strafwetboek, hoofdstuk VII en artikel 85 niet uitgezonderd, zijn van toepassing op de misdrijven, vermeld in deze ordonnantie.

AFDELING IV
Bewijslast

Artikel 22 (oud artikel 23)

§ 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.

AFDELING V
Rechtsbescherming en rechtshandhaving

Artikel 23 (oud artikel 24)

§ 1. – Als een klacht wordt ingediend door of ten voordele van een persoon wegens een schending van deze ordonnantie, mag de werkgever geen nadelige maatregel treffen ten aanzien van deze persoon, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht.

§ 2. – Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nadelige maatregel onder meer begrepen : de beëindiging van de arbeidsbetrekking, de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden of de nadelige maatregel getroffen na de beëindiging van de arbeidsbetrekking.

§ 3. – Voor de toepassing van dit artikel wordt onder klacht begrepen :

- une plainte motivée introduite par l'intéressé auprès de l'institution publique ou du service qui l'emploie, conformément aux procédures en vigueur;
- une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par l'organe ou les organes au sens de l'article 24, ou par un groupement d'intérêts, auprès de l'institution publique ou du service qui l'emploie;
- une action en justice introduite par la personne concernée;
- une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par l'organe ou les organes au sens de l'article 24, ou par un groupement d'intérêts.

La plainte motivée, visée à l'alinéa premier, premier et deuxième tiret, consiste en un écrit, daté, signé et notifié par pli recommandé à la poste, dans lequel les griefs adressés à l'auteur de la discrimination alléguée sont exposés.

§ 4. – Lorsque l'employeur adopte une mesure préjudiciable vis-à-vis de la personne concernée dans un délai de 12 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 12 mois visé à l'alinéa premier, est prolongé jusqu'à échéance d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision intervenue est passée en force de chose jugée.

§ 5. – Lorsque l'employeur adopte une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée en contravention au § 1^{er}, cette personne ou le groupement d'intérêts auquel elle est affiliée demande sa réintégration dans le service ou de lui permettre d'exercer ses fonctions aux mêmes conditions que précédemment.

La demande est introduite par lettre recommandée dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit prendre position sur cette demande dans un délai de trente jours suivant sa notification.

L'employeur qui réintègre la personne dans son précédent service ou lui permet d'exercer ses fonctions dans les mêmes conditions qu'auparavant, est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

- een met redenen omklede klacht ingediend door de betrokkene bij de openbare instelling of de dienst die hem tewerkstelt, overeenkomstig de van kracht zijnde procedures;
- een met redenen omklede klacht ingediend ten voordele van de betrokkene door het orgaan of de organen in de zin van artikel 24, of een belangenvereniging, bij de openbare instelling of de dienst die hem tewerkstelt;
- een rechtsvordering ingesteld door de betrokkene;
- een rechtsvordering ingesteld ten voordele van de betrokkene door het orgaan of de organen in de zin van artikel 24, of een belangenvereniging.

De in het eerste lid, eerste en tweede gedachtestreepje bedoelde met redenen omklede klacht bestaat uit een gedateerde, ondertekende en bij ter post ter kennis gebrachte aangetekende brief waarin de grieven ten aanzien van de dader van de vermeende discriminatie worden uiteengezet.

§ 4. – Als de werkgever een nadelige maatregel treft ten aanzien van de betrokkene binnen 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 diegene tegen wie de klacht is ingediend.

Indien een rechtsvordering door of ten voordele van de betrokkene werd ingesteld, wordt de in het eerste lid bedoelde periode verlengd tot drie maanden na de dag waarop de rechterlijke beslissing in kracht van gewijsde is getreden.

§ 5. – Als de werkgever een nadelige maatregel treft ten aanzien van de betrokkene in strijd met § 1, verzoekt deze persoon of de belangenvereniging waarbij hij is aangesloten, hem opnieuw in de dienst op te nemen of hem zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen te laten uitoefenen.

Het verzoek wordt gedaan bij een ter post aangetekende brief binnen dertig dagen volgend op de datum van de kennisgeving van de opzegging, van de beëindiging zonder opzegging of van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. De werkgever moet zich binnen dertig dagen volgend op de kennisgeving van het verzoek uitspreken.

De werkgever die de persoon opnieuw in de dienst opneemt of hem zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen laat uitoefenen, moet de wegens ontslag of wijziging van de arbeidsvoorwaarden gederfde verloning betalen alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen betreffende deze verloning storten.

Le présent paragraphe ne s'applique pas lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail.

§ 6. – À défaut de réintégration ou de reprise des fonctions aux conditions fixées antérieurement, à la suite de la demande visée au § 5, al. 1^{er}, et lorsque la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du § 1^{er}, l'employeur doit payer à la personne concernée une indemnité égale, selon le choix de cette personne, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur, à charge pour celui-ci de prouver l'étendue de ce préjudice, dans ce dernier cas.

§ 7. – L'employeur est tenu de payer la même indemnité, sans que la personne ou le groupement d'intérêts auquel elle est affiliée ne doive introduire la demande visée au § 5 tendant à sa réintégration dans le service ou à la reprise de ses fonctions, aux conditions fixées antérieurement :

- 1° lorsque la juridiction compétente a considéré comme établis les faits de discrimination qui forment l'objet de la plainte;
- 2° lorsque la personne concernée rompt la relation de travail, parce que le comportement de l'employeur viole les dispositions du § 1^{er}, ce qui constitue selon le travailleur un motif de rupture de la relation de travail sans préavis ou pour y mettre un terme avant son expiration;
- 3° lorsque l'employeur a rompu la relation de travail pour motif grave, et pour autant que la juridiction compétente ait estimé cette rupture non fondée et en contradiction avec les dispositions du § 1^{er}.

§ 8. – Lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail et qu'elle est jugée contraire au paragraphe premier, l'employeur est tenu de payer à la victime l'indemnité prévue au § 6.

§ 9. – La protection visée au présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoins par le fait que, dans le cadre de l'instruction d'une plainte visée au § 3, 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.

Article 24 (ancien article 25)

§ 1^{er}. – Le Gouvernement désigne un ou plusieurs organes pouvant ester en justice dans les litiges auxquels l'ap-

Deze paragraaf is niet van toepassing wanneer de nadelige maatregel wordt getroffen nadat de arbeidsbetrekking een einde heeft genomen.

§ 6. – Als de betrokkene na het in § 5, eerste lid, bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opgenomen of zijn functie niet onder dezelfde voorwaarden als voorheen kan uitoefenen en er geoordeeld werd dat de nadelige maatregel in strijd is met § 1, moet de werkgever aan de betrokkene een vergoeding betalen die, naar keuze van die persoon, gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag dat overeenstemt met de bruto verloning voor zes maanden, hetzij aan de werkelijk door de betrokkene geleden schade. In laatstgenoemd geval moet hij de omvang van de geleden schade bewijzen.

§ 7. – De werkgever is verplicht dezelfde vergoeding uit te betalen, zonder dat de persoon of de belangenvereniging waarbij hij is aangesloten het in § 5 bedoelde verzoek moet indienen om opnieuw te worden opgenomen in de dienst of zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen te kunnen uitoefenen :

- 1° als het bevoegde rechtscollege de feiten van discriminatie, die het voorwerp uitmaakten van de klacht, bewezen heeft geacht;
- 2° als de betrokkene de arbeidsbetrekking verbreekt, omdat het gedrag van de werkgever in strijd is met de bepalingen van § 1, wat volgens de betrokkene een reden is om de arbeidsbetrekking zonder opzegging of vóór het verstrijken ervan te verbreken;
- 3° als de werkgever de arbeidsbetrekking heeft beëindigd om dringende redenen, op voorwaarde dat het bevoegde rechtscollege deze beëindiging ongegrond en in strijd met de bepalingen van § 1 heeft geacht.

§ 8. – Als de nadelige maatregel wordt getroffen nadat de arbeidsbetrekking beëindigd werd, en deze maatregel in strijd wordt bevonden met § 1, dient de werkgever de in § 6 bedoelde schadevergoeding te betalen aan het slachtoffer.

§ 9. – De in dit artikel bedoelde bescherming is eveneens van toepassing op de personen die optreden als getuige doordat zij, in het kader van het onderzoek van de in § 3 bedoelde klacht, in een ondertekend en gedateerd 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.

Artikel 24 (oud artikel 25)

§ 1. – De Regering wijst één of meer organen aan die in rechte kunnen optreden in de geschillen waartoe deze or-

plication de la présente ordonnance donnerait lieu en cas de discrimination sur la base des motifs mentionnés à l'article 4, 6°.

Lorsque la requête concerne une discrimination ou une infraction envers une personne physique ou morale, la requête des organes mentionnée au premier alinéa n'est recevable que s'ils prouvent qu'ils agissent en accord avec cette personne physique ou morale.

§ 2. – Les organes mentionnés au § 1^{er}, sont, sur la base des motifs mentionnés à l'article 4, 6°, pour lesquels ils sont compétents, également compétents pour :

- 1° l'assistance indépendante aux victimes de discrimination lors de la prise en considération de leurs plaintes relatives à une discrimination;
- 2° la réalisation d'études indépendantes sur la discrimination;
- 3° la publication de rapports indépendants et la formulation de recommandations à propos de tout sujet en rapport avec la discrimination.

Article 25 (ancien article 26)

§ 1^{er}. – Peuvent ester en justice dans 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 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 la discrimination;
- 2° les organisations syndicales représentatives au sens de la loi du 19 décembre 1974 réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats de leurs personnels;
- 3° les organisations syndicales représentatives au sein de l'organe de concertation syndicale désigné pour les administrations, services ou institutions pour lesquels la loi du 19 décembre 1974 réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités n'est pas d'application.

§ 2. – Lorsque la requête concerne une discrimination ou une infraction envers une personne physique ou morale, la requête des institutions, associations ou groupements mentionnées au premier alinéa n'est recevable que si ceux-ci prouvent qu'ils agissent en accord avec cette personne physique ou morale.

donnantie aanleiding kan geven ingeval van discriminatie op grond van de in artikel 4, 6°, genoemde gronden.

Als de vordering betrekking heeft op een discriminatie van of een overtreding tegen een natuurlijke persoon of een rechtspersoon, dan is de vordering van de organen, vermeld in het eerste lid, pas ontvankelijk als ze bewijzen dat ze handelen met instemming van die natuurlijke persoon of rechtspersoon.

§ 2. – De organen, vermeld in § 1, zijn voor de op grond van de in artikel 4, 6°, genoemde gronden waarvoor ze bevoegd zijn, eveneens bevoegd voor :

- 1° het verlenen van onafhankelijke bijstand aan de slachtoffers van discriminatie bij de afwikkeling van hun klachten over discriminatie;
- 2° het verrichten van onafhankelijke studies over discriminatie;
- 3° het publiceren van onafhankelijke verslagen en het doen van aanbevelingen over elk onderwerp dat met discriminatie verband houdt.

Artikel 25 (oud artikel 26)

§ 1. – Kunnen in rechte optreden in de rechtsgeschillen waartoe de toepassing van deze ordonnantie aanleiding kan geven, wanneer afbreuk wordt gedaan aan de statutaire opdrachten die ze zich tot doel hebben gesteld :

- 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 rechten van de mens te verdedigen of discriminatie te bestrijden;
- 2° 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;
- 3° 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.

§ 2. – Als de vordering betrekking heeft op een discriminatie van of een overtreding tegen een natuurlijke persoon of een rechtspersoon, dan is de vordering van de instellingen, verenigingen of organisaties, vermeld in het eerste lid, pas ontvankelijk als zij bewijzen dat zij handelen met instemming van die natuurlijke persoon of rechtspersoon.

Article 26 (ancien article 27)

§ 1^{er}. – Le Gouvernement peut désigner un ou plusieurs personnes ou organes pouvant faire office de service de conciliation dans les litiges auxquels l'application de la présente ordonnance donnerait lieu en cas de discrimination sur la base des motifs mentionnés à l'article 4, 6^o.

§ 2. – Le service de conciliation est compétent pour :

- 1^o recevoir les plaintes et s'efforcer de concilier les positions de toutes les parties concernées;
- 2^o formuler des recommandations ou faire des propositions en vue de trouver une solution au litige pour lequel il a été sollicité.

§ 3. – Le service de conciliation peut refuser de traiter une plainte dans les cas suivants :

- 1^o la plainte est manifestement infondée;
- 2^o la plainte n'est pas du ressort de ses compétences;
- 3^o les faits se sont produits plus d'un an avant que la plainte ne soit déposée;
- 4^o la plainte fait déjà l'objet d'une requête civile en instance ou d'une procédure pénale pendante.

§ 4. – Le service de conciliation remet annuellement un rapport d'activités au Gouvernement dans lequel l'identité des requérants et celle des personnes inculpées ne peuvent figurer. Parallèlement, le service de conciliation peut, s'il le juge utile, établir des rapports intermédiaires. Ceux-ci contiennent toute proposition susceptible de favoriser l'égalité de traitement en ce qui concerne l'accès à l'emploi.

§ 5. – Le Gouvernement concrétise les missions et le fonctionnement du service de conciliation et les complète.

Artikel 26 (oud artikel 27)

§ 1. – De Regering kan één of meer personen of organen aanwijzen die kunnen optreden als verzoeningsdienst in de geschillen waartoe deze ordonnantie aanleiding kan geven ingeval van discriminatie op grond van de in artikel 4, 6^o, genoemde gronden.

§ 2. – De verzoeningsdienst is bevoegd om :

- 1^o klachten te ontvangen en inspanningen te leveren om het standpunt van al de betrokken partijen te verzoenen;
- 2^o aanbevelingen op te stellen of voorstellen te formuleren die een oplossing kunnen bieden voor het geschil waarvoor op hem een beroep wordt gedaan.

§ 3. – De verzoeningsdienst kan weigeren een klacht te behandelen in de volgende gevallen :

- 1^o de klacht is manifest ongegrond;
- 2^o de klacht valt buiten zijn bevoegdheden;
- 3^o de feiten hebben zich voorgedaan meer dan een jaar voordat de klacht werd ingediend;
- 4^o een hangende burgerlijke rechtsvordering of een hangende strafprocedure heeft reeds betrekking op het voorwerp van de klacht.

§ 4. – De verzoeningsdienst bezorgt de Regering jaarlijks een activiteitenverslag waarin de identiteit van de verzoekers en die van de beschuldigde personen niet mogen worden opgenomen. Daarnaast kan de verzoeningsdienst tussentijdse verslagen opstellen indien hij dit nuttig acht. Die verslagen kunnen elk voorstel bevatten dat de gelijke behandeling bij de tewerkstelling kan verbeteren.

§ 5. – De Regering concretiseert de opdrachten en werking van de verzoeningsdienst en vult die verder aan.

VII. Annexes**Annexe 1
Amendements**

N° 1 (du Gouvernement)

*Article 3***Remplacer l'article par la disposition suivante :**

« *La présente ordonnance a pour objectif la création d'un cadre général pour la promotion de la diversité dans les organismes publics de la Région de Bruxelles-Capitale.* ».

JUSTIFICATION

L'article 3, 2° fait double emploi avec l'article 4, 5°, tel qu'il a été modifié.

N° 2 (du Gouvernement)

*Article 4***Remplacer l'article par la disposition suivante :**

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

- 1° *relations de travail : les conditions d'accès à l'emploi de salarié et à un métier, en ce compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quels que soient la branche d'activité et le niveau de hiérarchie professionnelle, en ce compris les possibilités de promotion ainsi que les conditions d'emploi et de travail, en ce compris le licenciement et la rémunération;*
- 2° *groupements d'intérêts : les organisations, associations et groupements visés à l'article 26;*
- 3° *dispositions : les actes administratifs, les dispositions reprises dans les conventions individuelles ou collectives et les dispositions figurant dans des documents établis de manière unilatérale;*
- 4° *égalité de traitement : l'absence de toute forme de discrimination directe ou indirecte ou d'harcèlement;*
- 5° *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 généti-*

VII. Bijlagen**Bijlage 1
Amendementen**

Nr. 1 (van de regering)

*Artikel 3***Het artikel door de volgende bepaling te vervangen :**

« *Deze ordonnantie heeft tot doel een algemeen kader te creëren met betrekking tot de bevordering van diversiteit in de openbare instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.* ».

VERANTWOORDING

Artikel 3, 2° vormt een dubbel gebruik met het geamendeerd artikel 4, 5°.

Nr. 2 (van de regering)

*Artikel 4***Het artikel door de volgende bepaling te vervangen :**

« *Voor de toepassing van deze ordonnantie, verstaat men onder :*

- 1° *arbeidsbetrekkingen : de voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst en tot een beroep, met inbegrip van de selectie- en aanstellingscriteria, ongeacht de tak van activiteit en op alle niveaus van de beroepshiërarchie, met inbegrip van de bevorderingskansen, alsook de werkgelegenheids- en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning;*
- 2° *belangenverenigingen : de in artikel 26 bedoelde organisaties, verenigingen en groeperingen;*
- 3° *bepalingen : de bestuursrechtelijke bepalingen, de bepalingen opgenomen in individuele of collectieve overeenkomsten en collectieve reglementen, evenals de bepalingen opgenomen in eenzijdig uitgevaardigde documenten;*
- 4° *gelijkheid van behandeling : de afwezigheid van elke vorm van rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie of intimidatie;*
- 5° *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 gene-*

- que, le sexe, la grossesse, l'accouchement, la maternité, le changement de sexe, la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale, ethnique ou sociale par laquelle une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;
- 6° *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, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, les convictions religieuses, philosophiques ou politiques, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, le sexe, la grossesse, l'accouchement, la maternité, le changement de sexe, la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale, ethnique ou sociale, par rapport à d'autres personnes;
- 7° *harcèlement* : comportement indésirable qui est lié à l'un des motifs visés au 5°, 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;
- 8° *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;
- 9° *injonction de discriminer* : tout comportement qui consiste à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination, sur la base d'un des motifs visés au 5°, à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de l'un de ses membres;
- 10° *action positive* : le maintien ou l'adoption de mesures spécifiques destinées à prévenir ou compenser les désavantages liés au motifs visés au 5°, en vue de garantir la pleine égalité dans la pratique;
- 11° *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'employeur 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;
- tische eigenschap, geslacht, zwangerschap, bevalling, moederschap, geslachtsverandering, nationaliteit, een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming of sociale afkomst, waardoor een persoon ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld;
- 6° *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, de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, geslacht, zwangerschap, bevalling, moederschap, geslachtsverandering, nationaliteit, een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming of sociale afkomst, in vergelijking met andere personen bijzonder kan benadelen;
- 7° *intimidatie* : ongewenst gedrag dat met één van de in 5° 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;
- 8° *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;
- 9° *opdracht tot discrimineren* : elke handelwijze die er in bestaat wie ook opdracht te geven een persoon, een groep, een gemeenschap of één van hun leden te discrimineren op grond van de onder 5° genoemde gronden;
- 10° *positieve actie* : het handhaven of aannemen van specifieke maatregelen om de nadelen die verband houden met de in 5° genoemde gronden te voorkomen of te compenseren, met het oog op het waarborgen van een volledige gelijkheid inde praktijk;
- 11° *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 werkgever. 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;

12. *institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale :*

- *l'administration du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale;*
- *les institutions d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale appartenant à la catégorie A et à la catégorie B conformément à la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certaines institutions d'intérêt public, et leurs filiales opérationnelles;*
- *les institutions pararégionales de droit public ou d'intérêt public dont l'administration est composée d'administrateurs désignés par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, et leurs filiales opérationnelles;*
- *les associations sans but lucratif régionales;*

13. *le Gouvernement: le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale. ».*

JUSTIFICATION

Les notions de « distinction » et « discrimination » sont remplacés par la notion « discrimination ». Il faudrait obtenir une cohérence maximale avec le projet d'ordonnance relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi.

N° 3 (du Gouvernement)

Article 6

Dans le texte néerlandais du § 2, remplacer les mots « directe en indirecte discrimination » par les mots « rechtstreekse en onrechtstreekse discriminatie ».

JUSTIFICATION

L'ajustement est nécessaire en vue de l'article 4, tel qu'il a été modifié.

N° 4 (du Gouvernement)

Articles 7 et 8

a) Remplacer l'article 7 par la disposition suivante :

« Les différences de traitement fondées sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés à l'article 4, 5°, ne constituent pas une discrimination directe ou indirecte

12° *openbare instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest :*

- *de administratie van de Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;*
- *de instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest behorende tot de categorie A en tot de categorie B overeenkomstig de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut, en hun operationele filialen;*
- *de pararegionale instellingen van publiek recht of van openbaar belang waarvan het bestuurslichaam is samengesteld uit de door de Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest aangewezen bestuurders, en hun operationele filialen;*
- *de gewestelijke verenigingen zonder winstoogmerk;*

13° *de Regering: de Brusselse Hoofdstedelijke Regering. ».*

VERANTWOORDING

De begrippen « onderscheid » en « discriminatie » worden vervangen door het begrip « discriminatie ». Er wordt gestreefd naar een maximale coherentie met het ontwerp van ordonnantie betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van tewerkstelling.

Nr. 3 (van de regering)

Artikel 6

In § 2, de woorden « directe en indirecte discriminatie » te vervangen door de woorden « rechtstreekse en onrechtstreekse discriminatie ».

VERANTWOORDING

De aanpassing is noodzakelijk op basis van het gemeendeerd artikel 4.

Nr. 4 (van de regering)

Artikelen 7 en 8

a) Artikel 7 door de volgende bepaling te vervangen :

« Verschillen in behandeling die berusten op een kenmerk in verband met één van de in artikel 4, 5° genoemde gronden, vormen geen rechtstreekse of onrechtstreek-

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. ».

b) Supprimer l'article 8.

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 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° 5 (du Gouvernement)

Article 9

Remplacer l'article par la disposition suivante :

« 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. ».

JUSTIFICATION

Le second alinéa est supprimé car il contient une liste exhaustive de motifs de distinction, ce qui peut donner lieu à une interprétation erronée du texte.

N° 6 (du Gouvernement)

Article 10

Remplacer l'article par la disposition suivante :

« Ne constitue pas une discrimination indirecte :

se 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. ».

b) Artikel 8 te doen vervallen.

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 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 vermeldde richtlijnen laten aan de lidstaten de mogelijkheid toe in een rechtvaardiging van het onderscheid op basis van wezenlijke en bepalende beroepsvereisten.

Nr. 5 (van de regering)

Artikel 9

Het artikel door de volgende bepaling te vervangen :

« 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. ».

VERANTWOORDING

Het tweede lid komt te vervallen omdat het een exemplatieve en geen exhaustieve lijst van gronden tot onderscheid bevat, wat tot een onjuiste interpretatie van de tekst aanleiding kan geven.

Nr. 6 (van de regering)

Artikel 10

Het artikel door de volgende bepaling te vervangen :

« Vormt geen onrechtstreekse discriminatie :

- *la disposition, la pratique ou le critère visé à l'article 4, 6°, 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;*
- *la distinction sur base d'un handicap, quand il est démontré que l'on ne peut opérer d'aménagements raisonnables. ».*

JUSTIFICATION

L'ajustement est nécessaire en vue de l'article 4, tel qu'il a été modifié.

N° 7 (du Gouvernement)

*Article 11***Remplacer le § 1^{er} par la disposition suivante :**

« *Une distinction sur base des motifs mentionnés à l'article 4, 5°, 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. ».*

JUSTIFICATION

L'ajustement est nécessaire en vue de l'article 4, tel qu'il a été modifié.

N° 8 (du Gouvernement)

*Article 12***Remplacer l'article par la disposition suivante :**

« § 1. – *Une distinction sur base des motifs mentionnés à l'article 4, 5°, ne s'analyse jamais en une quelconque forme de discrimination directe ou indirecte lorsque cette distinction est imposée par ou en vertu d'une loi.*

§ 2. – *Le paragraphe 1^{er} ne préjuge cependant en rien de la conformité des distinctions directes ou indirectes établies par ou en vertu d'une loi avec ce que requièrent la Constitution, le droit de l'Union européenne et le droit international en vigueur en Belgique. ».*

JUSTIFICATION

L'ajustement est nécessaire en vue de l'article 4, tel qu'il a été modifié.

- *de bepaling, maatstaf of handelswijze als bedoeld in artikel 4, 6°, die objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en voor zover de middelen voor dat doel passend en noodzakelijk zijn;*
- *het onderscheid op grond van een handicap, wanneer wordt aangetoond dat geen redelijke aanpassingen kunnen worden getroffen. ».*

VERANTWOORDING

De aanpassing is noodzakelijk op basis van het geamendeerd artikel 4.

Nr. 7 (van de regering)

*Artikel 11***§ 1 door de volgende bepaling te vervangen :**

« *Onderscheid op grond van de in artikel 4, 5° 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. ».*

VERANTWOORDING

De aanpassing is noodzakelijk op basis van het geamendeerd artikel 4.

Nr. 8 (van de regering)

*Artikel 12***Het artikel door de volgende bepaling te vervangen :**

« § 1. – *Onderscheid op grond van de in artikel 4, 5° genoemde gronden geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie, wanneer dit onderscheid wordt opgelegd door of krachtens een wet.*

§ 2. – *Paragraaf 1 doet geen uitspraak over de conformiteit van een onderscheid dat door of krachtens een wet wordt opgelegd, met de Grondwet, het recht van de Europese Unie en het in België geldende internationaal recht. ».*

VERANTWOORDING

De aanpassing is noodzakelijk op basis van het geamendeerd artikel 4.

Cet article comporte une clause de sauvegarde qui vise à exclure les chevauchements, intersections et éventuels conflits qui pourraient encore subsister entre la présente ordonnance et d'autres législations. Elle prévoit en substance que ladite ordonnance ne remet pas en cause, par elle-même, les distinctions de traitement imposées par ou en vertu d'autres lois (= chaque norme ayant force de loi).

N° 9 (du Gouvernement)

Articles 13 et 14

Supprimer les articles 13 et 14.

JUSTIFICATION

L'ajustement est nécessaire en vue de l'article 4, tel qu'il a été modifié.

N° 10 (du Gouvernement)

Article 17

- a) **Au § 1^{er}, alinéa premier, remplacer les mots** « le président du tribunal de première instance ou le président du tribunal de travail » **par les mots** « *la juridiction saisie* ».
- b) **Au § 1^{er}, deuxième alinéa, remplacer les mots** « le président du tribunal » **par les mots** « *la juridiction saisie* ».
- c) **Au § 2, remplacer les mots** « le président du tribunal » **par les mots** « *la juridiction saisie* ».
- d) **Au § 3, remplacer les mots** « le président du tribunal » **par les mots** « *la juridiction saisie* ».
- e) **Ajouter un § 5, rédigé comme suit :**

« 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. »

JUSTIFICATION

On ne peut attribuer une compétence à une juridiction de l'ordre judiciaire dans un texte ordonnanciel. Il appartient au fédéral de le faire en modifiant le Code judiciaire. Il est prévu d'adresser un courrier au niveau fédéral pour modifier le Code judiciaire lorsque le texte sera adopté.

Dit artikel bevat een vrijwaringsclausule die tot doel heeft raakvlakken, overlappingen en eventuele betwistingen die zouden bestaan tussen deze ordonnantie en andere wetgeving uit te schakelen. Hierdoor kan deze ordonnantie de onderscheiden in behandeling die door of krachtens de wet (= elke wetskrachtige norm) niet in vraag stellen.

Nr. 9 (van de regering)

Artikelen 13 en 14

Artikelen 13 en 14 te doen vervallen.

VERANTWOORDING

De aanpassing is noodzakelijk op basis van het geamendeerd artikel 4.

Nr. 10 (van de regering)

Artikel 17

- a) **In § 1, eerste lid de woorden** « de voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg of de voorzitter van de arbeidsrechtbank » **te vervangen door de woorden** « *de geadieerde rechter* ».
- b) **In § 1, tweede lid de woorden** « de voorzitter van de rechtbank » **te vervangen door de woorden** « *de geadieerde rechter* ».
- c) **In § 2, de woorden** « de voorzitter van de rechtbank » **te vervangen door de woorden** « *de geadieerde rechter* ».
- d) **In § 3, de woorden** « de voorzitter van de rechtbank » **te vervangen door de woorden** « *de geadieerde rechter* ».
- e) **Een § 5 toe te voegen, luidend :**

« De bepalingen van dit 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. »

VERANTWOORDING

In een ordonnantie kan geen bijkomende bevoegdheid worden opgelegd aan een rechtscollège van de rechterlijke orde; het komt de federale wetgever toe het Gerechtelijk Wetboek te wijzigen. Na aanneming van dit ontwerp van ordonnantie, zal een schrijven worden gericht aan het federale niveau teneinde de wijziging van het Gerechtelijk Wetboek te bekomen.

La mention explicite de la compétence du Conseil d'Etat est nécessaire afin de ne pas donner l'impression de porter préjudice aux compétences de cette juridiction.

N° 11 (du Gouvernement)

Article 19

Aux §§ 1^{er} et 2, remplacer les mots « en raison de l'un des critères protégés » **par les mots** « *sur base des motifs mentionnés à l'article 4, 5°* ».

JUSTIFICATION

L'ajustement est nécessaire en vue de l'article 4, tel qu'il a été modifié.

N° 12 (du Gouvernement)

Article 23

Remplacer l'article par la disposition suivante :

« § 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.* ».

JUSTIFICATION

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

N° 13 (du Gouvernement)

Article 25

Au § 1^{er}, remplacer les mots « fondée sur un ou plusieurs des critères protégés » **par les mots** « *sur base des motifs mentionnés à l'article 4, 5°* ».

Het uitdrukkelijk vermelden van de bevoegdheid van de Raad van State is noodzakelijk opdat niet de indruk zou gewekt worden dat afbreuk gedaan wordt aan de bevoegdheden van dit rechtscollege.

Nr. 11 (van de regering)

Artikel 19

In § 1 en § 2, de woorden « wegens één van de beschermde criteria » **te vervangen door de woorden** « *op grond van de in artikel 4, 5° genoemde gronden* ».

VERANTWOORDING

De aanpassing is noodzakelijk op basis van het geamendeerd artikel 4.

Nr. 12 (van de regering)

Artikel 23

Het artikel door de volgende bepaling te vervangen :

« § 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.* ».

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 wordt toegepast, zo ook buiten de context van nadelige maatregelen die werden getroffen en die mogelijk verband houden met een ingediende klacht.

Nr. 13 (van de regering)

Artikel 25

In § 1, de woorden « op grond van één of meer beschermde criteria » **te vervangen door de woorden** « *op grond van de in artikel 4, 5° genoemde gronden* ».

Au § 2, remplacer les mots « outre les critères protégés » **par les mots** « sur base des motifs mentionnés à l'article 4, 5° ».

JUSTIFICATION

L'ajustement est nécessaire en vue de l'article 4, tel qu'il a été modifié.

N° 14 (du Gouvernement)

Article 27

Au § 1^{er}, remplacer les mots « fondée sur un ou plusieurs des critères protégés » **par les mots** « sur base des motifs mentionnés à l'article 4, 5° ».

JUSTIFICATION

L'ajustement est nécessaire en vue de l'article 4, tel qu'il a été modifié.

N° 15 (de MM. Rachid MADRANE, Alain DAEMS, Mme Julie de GROOTE, MM. Didier GOSUIN, Walter VANDENBOSSCHE, Jan BÉGHIN et Mme Adelheid BYTTEBIER)

Article 4

Ajouter un point 16° (nouveau), rédigé comme suit :

« *Quartiers : l'ensemble des quartiers statistiques définis par l'Institut National de Statistiques* ».

JUSTIFICATION

Le présent amendement vise introduire un nouvel élément dans les définitions contenues à l'article 4 et ce, dans la mesure où la notion de « quartiers » est nouvellement introduite à l'article 4, § 6 nouveau.

N° 16 (de MM. Rachid MADRANE, Alain DAEMS, Mme Julie de GROOTE, MM. Didier GOSUIN, Walter VANDENBOSSCHE, Jan BÉGHIN et Mme Adelheid BYTTEBIER)

Article 5

Ajouter un § 6 (nouveau), rédigé comme suit :

In § 2, de woorden « voor de beschermde criteria » **te vervangen door de woorden** « voor de op grond van de in artikel 4, 5° genoemde gronden ».

VERANTWOORDING

De aanpassing is noodzakelijk op basis van het geamendeerd artikel 4.

Nr. 14 (van de regering)

Artikel 27

In § 1, de woorden « van één of meer van de beschermde criteria » **te vervangen door de woorden** « van de in artikel 4, 5° genoemde gronden ».

VERANTWOORDING

De aanpassing is noodzakelijk op basis van het geamendeerd artikel 4.

Nr. 15 (van de heren Rachid MADRANE, Alain DAEMS, mevrouw Julie de GROOTE, de heren Didier GOSUIN, Walter VANDENBOSSCHE, Jan BÉGHIN en mevrouw Adelheid BYTTEBIER)

Artikel 4

Een (nieuw) 16° toe te voegen, luidend :

« *Wijken : alle statistische wijken zoals bepaald door het Nationaal Instituut voor de Statistiek* ».

VERANTWOORDING

Dit amendement strekt ertoe een nieuwe definitie toe te voegen aan de definities vervat in artikel 4, aangezien het begrip « wijken » wordt ingevoerd in de nieuwe § 6 van artikel 4.

Nr. 16 (van de heren Rachid MADRANE, Alain DAEMS, mevrouw Julie de GROOTE, de heren Didier GOSUIN, Walter VANDENBOSSCHE, Jan BÉGHIN en mevrouw Adelheid BYTTEBIER)

Artikel 5

Een (nieuwe) § 6 toe te voegen, luidend als volgt :

« Dans les limites des crédits budgétaires régionaux, le Gouvernement attribue un subside aux institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale telles que visées à l'article 4, 12° afin de promouvoir la diversité au sein de ceux-ci. Ce subside est attribué aux institutions publiques précitées qui, au cours d'une année civile, engagent un minimum de 10% de demandeurs d'emploi issus des quartiers dont le taux de chômage de la population est égal ou supérieur à la moyenne régionale. »

Ce pourcentage minimal ainsi que le taux et la durée minimale de subsidiation y afférents sont déterminé par le Gouvernement dans les six mois de l'entrée en vigueur de la présente ordonnance dans tous les services publics bruxellois visés. ».

JUSTIFICATION

Le présent amendement vise l'engagement au sein de la fonction publique régionale d'un minimum de 10% de demandeurs d'emploi issus de quartiers dont les indicateurs INS indiquent un taux de chômage égal ou supérieur à la moyenne régionale. Afin d'éviter tout effet d'aubaine, la durée minimale d'un contrat rentrant dans les conditions de la subsidiation ne devrait en principe pas être inférieure à trois ans.

N° 17 (de MM. Alain ZENNER et Didier GOSUIN)

Article 5bis (nouveau)

Insérer dans le chapitre V un article 5bis, rédigé comme suit :

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

JUSTIFICATION

Sera donnée en séance.

N° 18 (de MM. Alain ZENNER et Didier GOSUIN)

Titre du projet d'ordonnance

Dans le titre, remplacer les mots « diversité et à lutter contre la discrimination » par les mots « diversité, à lutter contre la discrimination et à promouvoir l'égalité de traitement ».

JUSTIFICATION

Sera donnée en séance.

« Binnen de perken van de begrotingskredieten van het Gewest, verleent de Regering een subsidie aan de openbare instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bedoeld in artikel 4, 12°, om er de diversiteit te bevorderen. Die subsidie wordt verleend aan de voornoemde openbare instellingen die tijdens een kalenderjaar voor minstens 10 % van hun aanwervingen werkzoekenden rekruteren die afkomstig zijn uit wijken waar de werkloosheidsgraad gelijk is aan of hoger dan het gemiddelde in het Gewest. »

Dat minimumpercentage alsook het percentage en de minimumduur van de subsidiëring worden vastgesteld door de Regering binnen zes maanden na de inwerkingtreding van deze ordonnantie in alle bedoelde Brusselse openbare instellingen. ».

VERANTWOORDING

Dit amendement strekt ertoe dat voor minstens 10 % van de nieuwe aanwervingen in de overheidsdiensten van het Gewest werkzoekenden worden gerekruteerd die afkomstig zijn uit wijken waar de werkloosheidsgraad volgens de NIS-indicatoren gelijk aan of hoger dan het gemiddelde in het Gewest is. Om buitenkanseffecten te voorkomen, zou de minimumlooptijd van een overeenkomst die aan de subsidiëringvoorwaarden voldoet, in principe niet korter dan drie jaar mogen zijn.

Nr. 17 (van de heren Alain ZENNER en Didier GOSUIN)

Artikel 5bis (nieuw)

Een artikel 5bis in te voegen in hoofdstuk V, luidend :

« De gelijkheid van behandeling wordt gegarandeerd op het vlak van de werkgelegenheid. »

VERANTWOORDING

Zal worden gegeven tijdens de vergadering.

Nr. 18 (van de heren Alain ZENNER en Didier GOSUIN)

Opschrift van het ontwerp van ordonnantie

In het opschrift, de woorden « en ter bevordering van de gelijkheid van behandeling » in te voegen na het woord « discriminatie ».

VERANTWOORDING

Zal worden gegeven tijdens de vergadering.

N° 19 (de Mme Julie de GROOTE, M. Christos DOULKERIDIS, Mmes Olivia P'TITO, Brigitte DE PAUW et Marie-Paule QUIX)

Article 5bis (nouveau)

Ajouter un article 5bis, rédigé comme suit :

« *Chaque institution de la Région de Bruxelles-Capitale transmet systématiquement ses offres d'emploi à l'Office régional bruxellois de l'Emploi.* ».

JUSTIFICATION

Sera donnée en séance.

N° 20 Sous-amendement à l'amendement n° 16 (de M. Rachid MADRANE, Mmes Brigitte DE PAUW et Olivia P'TITO)

Article 5

Au premier alinéa du nouveau § 6, insérer les mots « dans des emplois contractuels » entre le mot « engagé » et les mots « un minimum de 10 % de demandeurs d'emploi ».

JUSTIFICATION

Il convient de préciser l'amendement n° 16, qui vise l'engagement au sein de la fonction publique régionale d'un minimum de 10 % de demandeurs d'emploi issus de quartiers dont les indicateurs INS indiquent un taux de chômage égal ou supérieur à la moyenne régionale.

La précision porte sur l'engagement dans les emplois contractuels.

N° 21 Sous-amendement à l'amendement n° 2 (du Gouvernement)

Article 4

Insérer un point 2°, rédigé comme suit :

« *2° travailleur : chaque membre du personnel qui travaille dans les institutions publiques telles que visées au point 12° du présent article, qu'il soit sous statut ou sous contrat de travail.* ».

JUSTIFICATION

Sera donnée en séance.

Nr. 19 (van mevr. Julie de GROOTE, de heer Christos DOULKERIDIS, mevr. Olivia P'TITO, mevr. Brigitte DE PAUW en mevr. Marie-Paule QUIX)

Artikel 5bis (nieuw)

Een artikel 5bis (nieuw) in te voegen, luidend :

« *Iedere instelling van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bezorgt systematisch haar werkaanbiedingen aan de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling.* ».

VERANTWOORDING

Zal worden gegeven tijdens de vergadering.

Nr. 20 Subamendement op amendement nr. 16 (van de heer Rachid MADRANE, mevr. Brigitte DE PAUW en mevr. Olivia P'TITO)

Artikel 5

In het eerste lid van de nieuwe § 6, de woorden « voor de contractuele arbeidsplaatsen » in te voegen voor de woorden « voor minstens minimum van 10 % van hun aanwervingen ».

VERANTWOORDING

Precisering van het amendement nr. 16 dat bepaalt dat, in het gewestelijk openbaar ambt, minimum 10 % van de aanwervingen moet gaan naar werkzoekenden uit wijken waar de indicatoren NIS wijzen op een werkloosheidscijfer dat gelijk is of hoger is dan het gewestelijk gemiddelde.

De precisering heeft betrekking op de aanwerving voor contractuele arbeidsplaatsen.

Nr. 21 Subamendement op amendement nr. 2 (van de regering)

Artikel 4

Een punt 2° in te voegen, luidend :

« *2° werknemer : elk personeelslid dat tewerkgesteld is in de openbare instellingen bedoeld in punt 12° van dit artikel, zowel in vast verband benoemd als aangeworven met een arbeidsovereenkomst.* ».

VERANTWOORDING

Zal worden gegeven tijdens de vergadering.

Annexe 2
Tableaux relatifs à la transposition bruxelloise des directives européennes

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

Projet d'ordonnance relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi Projet CEREXHE	Projet d'ordonnance visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale Projet GROUWELS	Justification	Directive 2000/43/CE du 29/06/2000	Directive 2000/78/CE du 27/11/2000	Directive 2002/73/CE du 09/02/1976 telle que modifiée en 2002	Objet
Ne nécessite pas de transposition en tant que tel. Objet de l'ordonnance : Art. 3.	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.		Art. 1er	Art. 1er	Art. 1er	Objet de la directive
Art. 4, 6, 7, 8 et 9	Art. 4, 6, 10 [13 et 14]. Voir AMENDEMENTS art. 4, 6, 10 et suppression art. 13 et 14.	<ul style="list-style-type: none"> - 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. 2	Art. 2	Art. 2	Concept et de discrimination – Justification discrimination indirectes

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.	Art. 8	Art. 10		judiciaires et 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

<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).</p> <p>– art. 22: indemnisation (responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle)</p> <p>– art. 23: astreinte</p> <p>– art. 24: référé</p> <p>Art. 2</p>	<p>extra-contractuelle)</p> <p>art. 17: référé (Voir AMENDEMENT Grouwels sur la juridiction saisie et les compétences du Conseil d'Etat)</p> <p>art. 18: astreinte</p> <p>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.</p> <p>Art. 19 : fonctionnaire ou officier public dans l'exercice de ses fonctions (2 mois à deux ans). Voir AMENDEMENT purement terminologique.</p> <p>Art. 20 : ne pas se conformer à un jugement (1 mois à 1 an)</p> <p>Art. 21: en cas de réclusion pour 10 à 15 ans ou plus, interdiction de remplir fonctions publiques</p> <p>Art. 22: Application du C.pénal</p> <p>Art. 2</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)</p> <p>Astreinte: identique</p> <p>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>
---	--	---	--	--	--------------------------

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

							(Directive 2002/73/Ce)	date de transposition	de
Ne nécessite pas de transposition	Ne nécessite pas de transposition		Art. 17	Art. 19	Art. 2.2 et 2.3. (Directive 2002/73/CE)	Rapports			
Ne nécessite pas de transposition	Ne nécessite pas de transposition		Art. 18	Art. 20	Art. 3 (Directive 2002/73/CE)	Entrée en vigueur			
Ne nécessite pas de transposition	Ne nécessite pas de transposition		Art. 19	Art. 21	Art. 4 (Directive 2002/73/CE)	Destinataires			
Art. 11 : Clause de sauvegarde	Art. 12 : Clause de sauvegarde. Voir AMENDEMENT terminologique.	Identique / Idem article 11 de la Loi fédérale 'discrimination'							
Art. 26 : Plans de diversité et Label diversité	Art. 5 : Plans de diversité avec comité de concertation								

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>	<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			zoals gewijzigd in 2002	
Vereist geen omzetting als dusdanig. Voorwerp van de ordonnantie : art. 3.	Vereist geen omzetting als dusdanig. Voorwerp van de ordonnantie : art. 3. Zie AMENDEMENT vereist door de wijziging van art. 4.	Art. 1	Art. 1	Art. 1	Voorwerp van de richtlijn
Art. 4, 6, 7, 8 en 9	Art. 4, 6, 10 [13 en 14]. Zie AMENDEMENTEN art. 4, 6, 10 en schrapping art. 13 en 14.	Art. 2	Art. 2	Art. 2	Begrip en definitie van discriminatie – rechtvaardiging onrechtstreekse discriminatie
	–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 Grouwels) zijn conform. Zie AMEN-DEMENT art. 10 ontwerp Grouwels.				

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 en bepalande 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.	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 voorbeeldlijst 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 Cerehe / 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.					bevorderen.
Vereist geen omzetting.	Vereist geen omzetting.	Art. 12	Art. 14	Art. 8 quater	Dialogo met de niet-gouvernementele organisaties	
Niet van toepassing.	Niet van toepassing.		Art. 15		Bijzonder bepa- met betrekking tot Ierland.	
Art.14 en 25	Art. 25 en 27. Zie AMENDE- MENT (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 (contract-tuele extra-contractuele	Art. 15	Art. 17	Art. 8 quin- quies	Systeem van sanc- ties die vergoedin- gen kunnen om- vatten.	

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

<p>minimumduur van opsluiting verschild licht van deze op het federale niveau, omwille van redenen van coherentie met de ordonmantie 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 tewerkstellersoperatoren). –art. 22: vergoeding (contractuele of extra-contractuele verantwoordelijkheid) –art. 23: dwangsom –art. 24: kort geding</p>	<p>verantwoordelijkheid) –art. 17: kort geding (Zie AMENDEMENT Grouwels op het vlak van aanhangigmaking en de bevoegdheden van de Raad van State) –art. 18: dwangsom –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. –Art. 19 : ambtenaar of agent in de uitoefening van zijn functies (van 2 maand tot 2 jaar) . Zie AMENDEMENT (zuiver terminologie). –Art. 20 : zich niet voegen naar een vonnis (1 maand tot 1 jaar) –Art. 21: bij opsluiting voor 10 tot 15 jaar of meer, verbod om openbaar ambt te vervullen –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) –Dwangsom : identiek –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					

