

PARLEMENT DE LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE

SESSION ORDINAIRE 2012-2013

18 JUILLET 2013

PROPOSITION D'ORDONNANCE

modifiant l'ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte sur le marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale

(déposée par Mme Nadia EL YOUSFI (F),
MM. Vincent LURQUIN (F), Hamza FASSI-FIHRI (F),
Mmes Els AMPE (N), Brigitte DE PAUW (N) et
Elke VAN den BRANDT (N))

Développements

Le secteur de l'intérim est un secteur clé d'emploi à Bruxelles. Non seulement il est numériquement important mais il est également caractérisé par la diversité du public qu'il remet à l'emploi (hommes et femmes, personnes hautement ou faiblement qualifiées, ouvriers et employés, Belges et non-Belges, jeunes et plus âgés, toutes ces catégories sont représentées dans la population intérimaire).

Ce secteur joue aussi un rôle essentiel dans la mise au travail de personnes éloignées du marché de l'emploi : les personnes qui ont un temps quitté le marché du travail, les jeunes qui arrêtent leurs études, les personnes plus âgées, etc...

A ces propos encourageants, il faut ajouter, à Bruxelles, le travail des agences d'intérim social qui mettent au travail des jeunes chercheurs d'emploi bruxellois moins qualifiés.

Cette image positive du secteur intérimaire contraste avec une autre réalité qui frappe la Région de Bruxelles-Capitale à savoir, la discrimination à l'embauche. Le secteur de l'intérim n'échappe pas à cette réalité et la récente « Affaire Adecco » vient nous rappeler qu'il faut rester extrêmement vigilant face à certaines pratiques.

Les faits à l'origine de cette affaire sont les suivants :

BRUSSEL HOOFDSTEDELIJK PARLEMENT

GEWONE ZITTING 2012-2013

18 JULI 2013

VOORSTEL VAN ORDONNANTIE

tot wijziging van de ordonnantie van 14 juli 2011 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

(ingedien door mevrouw Nadia EL YOUSFI (F),
de heren Vincent LURQUIN (F), Hamza FASSI-FIHRI
(F), mevrouw Els AMPE (N), mevrouw Brigitte DE
PAUW (N) en mevrouw Elke VAN den BRANDT (N))

Toelichting

De sector van de uitzendarbeid is een sleutelsector voor de werkgelegenheid in Brussel. De sector wordt niet enkel gekenmerkt door hoge aantallen, maar ook door de diversiteit van de doelgroepen die hij opnieuw aan werk helpt (mannen en vrouwen, hoog- en laaggeschoolden, arbeiders en bedienden, Belgen en niet-Belgen, jongeren en ouderen ; al die categorieën zijn vertegenwoordigd in de uitzendarbeid).

De sector speelt ook een belangrijke rol in de tewerkstelling van mensen die ver van de arbeidsmarkt staan : mensen die de arbeidsmarkt een tijd verlaten hebben, jongeren die hun studies stopzetten, ouderen enzovoort.

Naast die opbeurende vaststellingen, moet men in Brussel ook nog wijzen op het bestaan van de sociale uitzendkantoren die lager geschoolde jonge werkzoekenden in Brussel aan werk helpen.

Dat positieve imago van de uitzendarbeidsector staat in schril contrast met een andere realiteit in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, te weten discriminatie bij aanwerving. De sector van de uitzendarbeid ontsnapt daar ook niet aan en de recente zaak van Adecco herinnert ons aan de noodzaak om alert te blijven voor bepaalde praktijken.

Aan de basis van die zaak liggen de volgende feiten :

En juin 2011, le Tribunal de 1^{ère} Instance de Bruxelles a donné gain de cause à la FGTB, à SOS racisme (France) et à Kifkif en condamnant la société Adecco à un euro symbolique à titre de dommage et intérêt pour pratiques illégales de discrimination à l'embauche.

Cette affaire avait éclaté en 2001 suite à la plainte d'un collaborateur pour discrimination à l'embauche généralisée. La société d'intérim répertoriait systématiquement dans son fichier informatique interne les clients qui ne voulaient pas de travailleurs intérimaires d'origine étrangère par la mention BBB (Blanc bleu belge).

Les poursuites pénales engagées dans cette affaire ont été déclarées irrecevables en raison d'irrégularités de procédure (non-respect de la législation sur l'emploi des langues).

Pour contrer ces questions de procédure, les plaignants ont introduit en septembre 2009 une action en dommages et intérêts contre la société d'intérim devant le Tribunal de 1^{ère} instance de Bruxelles pour réclamer un euro symbolique pour discrimination à l'embauche (Violation de la convention collective de travail 38 du Conseil national du travail) et violation de la loi contre le racisme (Loi Moureaux).

Le Tribunal de 1^{ère} Instance de Bruxelles a fait droit à cette demande en condamnant la société d'intérim pour des pratiques d'embauche discriminatoires. Cette décision de justice constitue une grande victoire dans la lutte contre les discriminations à l'embauche. Elle a permis de dénoncer des pratiques qui sont malheureusement encore trop fréquentes dans l'ensemble des secteurs, en ce compris dans l'intérim.

On sait d'ailleurs que les phénomènes de discrimination à l'embauche sont souvent difficiles à poursuivre, faute de preuves suffisantes.

Cette affaire a également été portée devant le Cour européenne des droits de l'Homme afin d'y dénoncer le non-respect du principe du droit au procès équitable. L'Etat belge, et à travers lui le Parquet du Procureur du Roi, s'est vu reprocher de ne pas avoir mis tout en oeuvre pour poursuivre Adecco pour pratiques discriminatoires.

Parallèlement, le secteur de l'intérim (FEDERGON) a récemment présenté son rapport 2011.

On y apprend qu'à la fin de l'année 2010, le secteur avait décidé de mettre en place, un système de « mystery shopping » (i.e. un système d'enquêtes client-mystère) permettant de contrôler, de façon neutre et objective, la bonne application des mesures anti-discrimination dans le secteur.

In juni 2011 heeft de rechtsbank van eerste aanleg van Brussel de FGTB, SOS Racisme (Frankrijk) en Kifkif in het gelijk gesteld en Adecco veroordeeld tot een symbolische euro als schadevergoeding voor illegale praktijken van discriminatie bij aanwerving.

Die zaak is in 2001 aan het licht gekomen na een klacht van een medewerker over algemene discriminatie bij aanwervingen. Het uitzendbedrijf noteerde systematisch in zijn intern computerbestand de klanten die geen werknemers van vreemde oorsprong wensten, door middel van de vermelding BBB (Blanc bleu belge).

De strafrechtelijke vervolgingen in die zaak zijn onontvankelijk verklaard als gevolg van onregelmatigheden in de procedure (niet-naleving van de wetgeving op het gebruik der talen).

Om die procedurekwesties te omzeilen, hebben de klagers in september 2009 een vordering tot schadeloosstelling ingediend tegen het uitzendbedrijf, voor de rechtsbank van eerste aanleg van Brussel, om een symbolische euro als schadevergoeding te eisen voor discriminatie bij aanwerving (schending van CAO 38 van de NAR) en schending van de wet tegen het racisme (wet Moureaux).

De rechtsbank van eerste aanleg van Brussel heeft het uitzendkantoor veroordeeld voor illegale praktijken van discriminatie bij aanwerving. Die gerechtelijke beslissing is een grote overwinning in de strijd tegen discriminatie bij aanwerving. Op die manier zijn er praktijken aan de kaak gesteld die spijtig genoeg nog zeer vaak voorkomen in alle sectoren, met inbegrip van de sector van de uitzendarbeid.

Discriminatie bij aanwerving kan overigens vaak moeilijk vervolgd worden omdat er onvoldoende bewijzen zijn.

Die zaak is ook voor het Europese Hof voor de Rechten van de Mens gebracht om er de niet-naleving van het principe van het recht op een eerlijk proces aan de kaak te stellen. De Belgische Staat, en langs die weg het parket van de procureur des Konings, hebben het verwijt gekregen dat zij niet alles in het werk gesteld hebben om Adecco te vervolgen voor discriminerende praktijken.

Voorts zij erop gewezen dat de sector van de uitzendarbeid (FEDERGON) onlangs zijn verslag 2011 uitgebracht heeft.

Men kan daarin lezen dat, eind 2010, de sector beslist had om een systeem van « mystery shopping » in te voeren, waardoor de correcte toepassing van de antidiscriminatiemaatregelen in de sector op een neutrale en objectieve manier gecontroleerd zou kunnen worden.

Il en ressort de cette opération que : « sur 130 agences contrôlées, 72 % ont réagi de façon adéquate à une demande à caractère discriminatoire. 28 % des agences n'ont pas manifesté leur refus de manière suffisamment claire face à une telle demande. Ces entreprises en défaut ont été immédiatement interpellées par Federgon et sommées de prendre des mesures internes complémentaires pour assurer la bonne application des règles antidiscrimination. Le secteur poursuivra les actions de « mystery shopping » pour vérifier que cela a bien été suivi d'effets.

Federgon estime que ces résultats sont encourageants mais encore insuffisants. Il entend donc poursuivre ses efforts et ses actions afin d'exclure complètement toute réponse positive à une demande discriminatoire d'un client.

Cependant, le secteur de l'intérim n'est qu'un intermédiaire sur le marché du travail et ne pourra pas mettre fin à lui seul aux problèmes de discrimination, que ce soit au niveau de la sélection de travailleurs ou au niveau des discriminations sur le lieu de travail même. Le secteur réitère donc son appel à mener un large débat, avec toutes les parties concernées (organisations patronales, syndicats, ...), sur la problématique des discriminations ».

C'est dans cet esprit que la présente ordonnance souhaite, d'une part, mettre en exergue la réalité de certaines pratiques discriminatoires mais également doter les travailleurs du secteur de l'intérim de moyens juridiques efficaces afin de les contrer.

Le siège de la matière en Région de Bruxelles Capitale se trouve dans l'ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi.

Cette ordonnance prévoit en son article 6 que :

« Dans l'exercice de leurs activités d'emploi, les organismes visés à l'article 4, § 2, sont tenus :

2° de respecter les dispositions de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi ;

7° de fournir à l'Administration et à Actiris toute information utile, en tenant dûment compte de leur caractère confidentiel, à des fins de contrôle ou de statistique. Selon les types d'activités, le Gouvernement, après avis du CESRBC, établit la liste des informations qui sont jugées utiles à fournir à l'Administration à des fins de contrôle, la liste à fournir à Actiris à des fins de statistique, ainsi que les modalités de leur transmission ;

8° d'apposer certains documents énumérant les droits et obligations des chercheurs d'emploi en un lieu approprié et aisément accessible à ces derniers. Le

Hieruit blijkt dat 72 % van de 130 gecontroleerde agentschappen heeft gereageerd zoals het moet op een discriminerende vraag. 28 % van de agentschappen heeft onvoldoende duidelijk laten blijken dat ze de discriminerende vraag weigerden. Deze bedrijven, die dus in de fout gingen, werden onmiddellijk door Federgon terechtgewezen en dringend aangemaand bijkomende interne maatregelen te nemen om te zorgen voor de juiste toepassing van de antidiscriminatieregels. De sector zal het systeem van « mystery shopping » voortzetten om dit na te gaan.

Voor Federgon zijn deze resultaten bemoedigend maar nog onvoldoende. Om ieder positief antwoord op een discriminerende vraag van een klant volledig uit te bannen wil de federatie dan ook haar inspanningen en haar acties aanhouden.

Toch blijft de uitzendsector slechts een intermediair op de arbeidsmarkt die niet helemaal alleen een einde kan maken aan de problemen inzake discriminatie, hetzij op het vlak van aanwerving van werknemers, hetzij op het vlak van discriminatie op de werkplek. De sector herhaalt dus zijn oproep voor een ruim debat, met alle belangstellende partijen (werkgeversorganisaties, vakbonden,...), rond de problematiek van discriminatie.

Het is in die geest dat deze ordonnantie enerzijds de aandacht wil vestigen op een aantal discriminerende praktijken, maar anderzijds de werknemers uit de sector van de uitzendarbeid de juridische middelen wil geven om die te bestrijden.

De grond van de materie in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest staat in de ordonnantie van 14 juli 2011 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt.

Deze ordonnantie bepaalt in artikel 6 het volgende :

« Bij het uitoefenen van hun tewerkstellingsactiviteiten zijn de instellingen als bedoeld in artikel 4, § 2, ertoe gehouden :

2° de bepalingen na te leven van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling ;

7° het Bestuur en Actiris, voor controle- of statistische doeleinden, alle nuttige inlichtingen te verschaffen, met inachtneming van de vertrouwelijke aard ervan. Volgens het soort activiteiten, stelt de Regering, na advies van de ESRBHG, de lijst op van de inlichtingen die geacht worden nuttig te zijn voor het Bestuur om controle uit te voeren, de lijst voor Actiris om statistieken op te stellen, alsook de nadere regels voor hun overdracht ;

8° bepaalde documenten met vermelding van de rechten en plichten van de werkzoekenden aan te plakken op een geschikte plaats die vlot toegankelijk is voor

contenu de ces documents est déterminé par le Gouvernement, après avis du CESRBC ;

- 9° de faire mention dans leur correspondance, dans les contrats et dans les annonces, des données d'information générales déterminées par le Gouvernement, après avis du CESRBC ;

Article 8 :

- 6° ne pas compter, parmi ses administrateurs, gérants, mandataires ou autres personnes habilitées à engager l'agence de travail intérimaire, des personnes e) qui, au cours de cinq ans précédent la demande d'agrément, ont été condamnées par une décision judiciaire coulée en force de chose jugée par ou en vertu de l'article 19 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 ; ».

Parallèlement, l'article 12 de cette même ordonnance prévoit les obligations qui doivent être respectées par l'agence de travail intérimaire pour être agréée.

L'article 8 de l'ordonnance précitée mentionnant les obligations suivantes :

« L'agence de travail intérimaire agréée est tenue :

- 1° de respecter les conditions visées à l'article 6 et à l'article 8, 1° à 5° et 7° à 8° ;
- 2° de ne pas compter, parmi ses administrateurs, gérants, mandataires ou autres personnes habilitées à engager l'agence de travail intérimaire, des personnes qui font l'objet d'une ou de plusieurs décisions ou d'une ou de plusieurs condamnations visées à l'article 8, 6°. ».

En cas de non-respect de l'ordonnance, les sanctions sont claires et trouvent leur source dans l'article 18, libellé comme suit : « Sans préjudice des dispositions du § 2 et après avis de la commission consultative en matière de placement visée à l'article 19, § 1^{er}, le Gouvernement peut suspendre ou retirer l'agrément à l'agence de travail intérimaire visé à l'article 13, § 3, lorsque :

- 1° l'agence ne respecte pas les dispositions de la présente ordonnance et ses mesures d'exécution ;
- 2° l'agence a obtenu l'agrément sur la base de déclarations qui s'avèrent fausses, incomplètes ou inexactes ;
- 3° l'agence transmet, en application de l'article 6, alinéa 1^{er}, 7°, des informations fausses, incomplètes ou inexactes et ce, dans un but frauduleux ;
- 4° l'agence fait obstacle à la surveillance organisée en vertu de l'ordonnance du 30 avril 2009 relative à la surveillance des réglementations en matière d'emploi qui relèvent de la compétence de la Région de

dezen. De Regering bepaalt de inhoud van deze documenten, na advies van de ESRBHG ;

- 9° melding te maken in de briefwisseling, de overeenkomsten en de werkaanbiedingen, van de door de Regering, na advies van de ESRBHG, bepaalde algemene informatiegegevens ;

Artikel 8 :

- 6° onder de bestuurders, zaakvoerders, lasthebbers, en meer algemeen, alle personen die ertoe gemachtigd zijn om het uitzendbureau te verbinden, geen personen tellen e) die, in de periode van vijf jaar voorafgaand aan de aanvraag tot erkenning, bij of krachtens artikel 19 van de ordonnantie van 4 september 2008 bij een in kracht van gewijsde getreden gerechtelijke beslissing veroordeeld zijn ; »

Daarnaast voorziet artikel 12 van dezelfde ordonnantie in de verplichtingen die nageleefd moeten worden door het uitzendbureau om erkend te worden.

Artikel 12 van de voormelde ordonnantie voorziet in de volgende verplichtingen :

« Het erkende uitzendbureau is ertoe gehouden :

- 1° de voorwaarden als bedoeld in artikel 6 en in artikel 8, § 1, 1° tot 5° en 7° tot 8° te erbiedigen ;
- 2° onder de bestuurders, zaakvoerders, lasthebbers, en meer algemeen, alle personen die ertoe gemachtigd zijn om het uitzendbureau te verbinden, geen personen te tellen die het voorwerp zijn van een of meer beslissingen of veroordelingen als bedoeld in artikel 8, § 1, 6°. ».

In geval van niet-naleving van de ordonnantie, zijn de sancties duidelijk. Ze zijn gebaseerd op artikel 18 « § 1. – Onverminderd het bepaalde van § 2, kan de erkenning van het uitzendbureau als bedoeld in artikel 13, § 3, na advies van de adviescommissie inzake arbeidsbemiddeling als bedoeld in artikel 19, § 1, door de Regering worden geschorst of ingetrokken :

- 1° indien het bureau de bepalingen van deze ordonnantie en haar uitvoeringsmaatregelen niet naleeft ;
- 2° indien het bureau de erkenning heeft verkregen op grond van verklaringen die vals, onvolledig of onjuist blijken te zijn ;
- 3° indien het bureau met toepassing van artikel 6, eerste lid, 7°, valse, onvolledige of onjuiste gegevens voorlegt, en daarbij met bedrieglijk oogmerk handelt ;
- 4° indien het bureau het krachtens de ordonnantie van 30 april 2009 betreffende het toezicht op de reglementeringen inzake werkgelegenheid die tot de bevoegdheid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Bruxelles-Capitale et à l'instauration d'amendes administratives applicables en cas d'infraction à ces réglementations et de ses arrêtés d'exécution ;

- 5° la fédération professionnelle à laquelle l'agence est affiliée en fait la demande suite à une exclusion de l'agence en raison d'une infraction de son code de conduite ou de son code déontologique.

Le Gouvernement peut également suspendre l'agrément à l'agence de travail intérimaire visé à l'article 13, § 3, en cas de cessation temporaire du service de travail intérimaire. ».

La contribution sous forme de cotisation financière initialement prévue par l'ancienne ordonnance n'a pas été retenue. Ce système a été remplacé par un renforcement des agences d'emploi privées de contribuer à la politique de l'emploi menée par la Région de Bruxelles-Capitale. La collaboration fait l'objet d'une évaluation, au terme de deux années après l'entrée en vigueur de l'ordonnance, et ensuite annuellement. En cas d'évaluation négative, le Gouvernement peut, sur proposition du Ministre et après avis de la Commission consultative, suspendre pour une durée limitée l'agrément ou la déclaration enregistrée de l'agence d'emploi privée, et ceci afin de lui permettre de mettre en oeuvre cette collaboration.

Or, il apparaît que ces évaluations n'ont pas été transmises au Parlement bruxellois.

Pourtant, on l'a dit précédemment, près d'un tiers des agences d'intérim se livrent encore à des discriminations à la demande de leurs clients, ce qui reste inacceptable.

Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme a plaidé, dès 2010, en faveur d'une stratégie à quatre niveaux afin d'enrayer les discriminations dans le secteur de l'intérim, en impliquant le secteur lui-même, l'inspection sociale, la justice et le monde politique.

L'autorégulation du secteur du placement, si elle a connu des améliorations, ne peut à elle seule suffire.

Le Centre avait demandé en effet dès 2010 que le secteur de l'intérim introduise une clause de non-discrimination dans ses conditions générales, organise un contrôle interne effectif, exclue les entreprises-clients qui demandent de discriminer ou prenne des sanctions à l'égard des agences qui ne respecte pas le principe de non-discrimination. Selon lui, les services d'inspection doivent également joindre leurs efforts pour que le contrôle du secteur devienne une priorité. La justice doit enfin appliquer des sanctions juridiques et administratives, tant à l'encontre des clients que des agences « complices ».

behoren en de invoering van administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op deze reglementeringen en de uitvoeringsbesluiten ervan geregelde toezicht verhindert ;

- 5° op verzoek van de beroepsvereniging waarvan het bureau lid is, wanneer het voorwerp is van een uitsluiting wegens een inbreuk op haar gedrags- of deontologische code.

De Regering kan de erkenning als uitzendbureau als bedoeld in artikel 13, § 3, tevens schorsen in geval van tijdelijke stopzetting van de diensten van uitzendarbeid. ».

De bijdrage in de vorm van een financiële bijdrage zoals oorspronkelijk bepaald in de voormalige ordonnantie is niet behouden. Dat systeem is vervangen door een sterkere bijdrage van de private uitzendkantoren tot het werkgelegenheidsbeleid van het Brussels Gewest. De samenwerking zal twee jaar na de inwerkingtreding van de ordonnantie worden geëvalueerd, vervolgens om het jaar. In geval van een negatieve evaluatie, kan de regering op voorstel van de minister en na advies van de adviescommissie, voor een beperkte duur overgaan tot de schorsing van de erkenning of de geregistreerde verklaring van het private uitzendkantoor, om het de kans te geven die samenwerking concreet gestalte te geven.

Nu blijkt dat die evaluaties niet aan het Brussels Parlement bezorgd zijn.

Nochtans is, zoals eerder gezegd, bijna een derde van de uitzendkantoren schuldig aan discriminatie op vraag van hun klanten, wat onaanvaardbaar is.

Het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding heeft vanaf 2010 gepleit voor een strategie op vier niveaus om de discriminatie in de sector van de uitzendarbeid te bestrijden, door de sector zelf, de sociale inspectie, justitie en de politieke wereld erbij te betrekken.

De zelfregulering van de sector van de uitzendarbeid is verbeterd, maar is op zich niet voldoende.

Het Centrum heeft immers vanaf 2010 gevraagd dat de sector van de uitzendarbeid een clausule van niet-discriminatie zou opnemen in de algemene voorwaarden, een effectieve interne controle zou opzetten, de bedrijven die klant zijn en discriminatie vragen zou uitsluiten of sancties zou nemen tegen de kantoren die het principe van niet-discriminatie niet naleven. Volgens het Centrum moeten de inspectiediensten ook een inspanning leveren opdat de controle op de sector een prioriteit wordt. Justitie moet tot slot juridische en administratieve sancties opleggen, zowel aan de klanten als aan de « medeplichtige » kantoren.

Depuis lors, un protocole de coopération a été conclu entre le Contrôle des lois sociales du SPF Emploi et le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.

Plus récemment, les partenaires sociaux se prononçaient de manière unanime au sein du Conseil économique et social de la Région de Bruxelles Capitale dans le cadre d'un avis portant sur le projet d'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale portant exécution de l'ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale. Ils ont estimé que :

« le Gouvernement doit veiller à ce que la Direction de l'inspection régionale de l'Emploi dispose des moyens nécessaires et suffisants pour s'acquitter efficacement de ses compétences de contrôle ».

Aussi l'objectif poursuivi par la présente ordonnance proposition est de partager la position des partenaires sociaux et de soumettre les agences d'intérim à un contrôle parlementaire. Le texte prévoit donc que le Gouvernement présente annuellement un rapport détaillé sur ces questions au Parlement bruxellois. Ce rapport sera discuté en commission et ce, au plus tard pour le 1^{er} janvier 2013.

Commentaire de l'article 2

La présente proposition d'ordonnance vise à veiller à ce qu'un rapport annuel soit présenté devant le Parlement bruxellois concernant la mise en oeuvre de l'ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte sur le marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale en général et la lutte contre les discriminations en particulier.

Le texte développe également les données qui doivent figurer au rapport.

Nadia EL YOUSFI (F)
 Vincent LURQUIN (F)
 Hamza FASSI-FIHRI (F)
 Els AMPE (N)
 Brigitte DE PAUW (N)
 Elke VAN den BRANDT (N)

Sindsdien is er een samenwerkingsprotocol gesloten tussen het Toezicht op de Sociale Wetten van de FOD Werkgelegenheid en het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding.

Recenter nog hebben de sociale partners binnen de Economische en Sociale Raad van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest unanim stelling genomen in het kader van een advies over de uitvoering van het ontwerp van besluit van de Brusselse Hoofdstedelijk Regering houdende uitvoering van de ordonnantie van 14 juli 2011 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Daarin werd gesteld dat de regering erop moet toezien dat de Directie Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie over de nodige en voldoende middelen beschikt om haar controlebevoegdheden te kunnen uitvoeren.

De doelstelling van dit voorstel van ordonnantie is dus het standpunt van de sociale partners te onderschrijven en de uitzendkantoren aan een parlementaire controle te onderwerpen. De tekst bepaalt dus dat de regering jaarlijks een gedetailleerd verslag over die kwesties aan het Brussels Parlement voorlegt. Dat verslag wordt dan in commissie besproken, uiterlijk op 1 januari 2013.

Commentaar bij artikel 2

Dit voorstel van ordonnantie strekt ertoe ervoor te zorgen dat bij het Brussels Parlement een jaarlijks verslag ingediend wordt over de toepassing van de ordonnantie van 14 juli 2011 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in het algemeen en over de strijd tegen discriminatie in het bijzonder.

De tekst beschrijft ook de gegevens die in het verslag moeten staan.

PROPOSITION D'ORDONNANCE

modifiant l'ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte sur le marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale

Article 1^{er}

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

Article 2

Il est ajouté à l'article 22 de l'ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale un nouvel alinéa, libellé comme suit :

Le Gouvernement présente annuellement un rapport sur la mise en oeuvre de la présente ordonnance au Parlement bruxellois. Ce rapport comporte notamment les points suivants :

- le nombre d'agences de travail intérimaire agréées en vertu des articles 7, 8, 9 et 10 en distinguant celles avec et celles sans établissement en Région de Bruxelles-Capitale ;
- la répartition géographique des agences de travail intérimaire agréées au sein de la Région de Bruxelles-Capitale ;
- le nombre de non-renouvellement de l'agrément des agences de travail intérimaire en application de l'article 13 § 2 ;
- une analyse alinéa par alinéa de la mise en oeuvre de l'article 18 et le nombre de sanctions prises par le Gouvernement ;
- une évaluation de la mise en oeuvre de l'article 20 concernant la contribution à la politique de l'emploi menée par la Région de Bruxelles-Capitale ;
- le nombre de sanctions prises en vertu du Chapitre IX.

VOORSTEL VAN ORDONNANTIE

tot wijziging van de ordonnantie van 14 juli 2011 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Artikel 1

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

Artikel 2

In artikel 22 van de ordonnantie van 14 juli 2011 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wordt een nieuwe alinea toegevoegd :

- het aantal uitzendkantoren erkend overeenkomstig de artikelen 7, 8, 9 en 10 van deze ordonnantie met een onderscheid tussen de kantoren die wel en niet in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest gevestigd zijn ;
- de geografische spreiding van de erkende uitzendkantoren in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ;
- het aantal uitzendkantoren waarvan de erkenning niet verlengd is overeenkomstig artikel 13 § 2 ;
- een analyse, per lid, van de uitvoering van artikel 18 van deze ordonnantie en het aantal sancties genomen door de regering ;
- een evaluatie van de uitvoering van artikel 20 van deze ordonnantie over de bijdrage tot het werkgelegenheidsbeleid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ;
- het aantal sancties genomen krachtens hoofdstuk IX van deze ordonnantie.

Nadia EL YOUSFI (F)
Vincent LURQUIN (F)
Hamza FASSI-FIHRI (F)
Els AMPE (N)
Brigitte DE PAUW (N)
Elke VAN den BRANDT (N)