

BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK PARLEMENT

GEWONE ZITTING 2014-2015

8 JULI 2015

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

betreffende de invoering van praktijktesten in het kader van de strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt

(ingediend door de heer Bruno DE LILLE (N)
en mevrouw Zoé GENOT (F))

Toelichting

De gemiddelde werkgelegenheidsgraad in België voor personen tussen 18 en 60 jaar is 66 %. De werkgelegenheidsgraad bij autochtone Belgen bedraagt 74,2 %, terwijl die bij uit de Maghreb en Turkije afkomstige personen respectievelijk 42,9 % en 43,3 % bedraagt. In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest liggen die cijfers nog iets lager, respectievelijk 42 % en 40 %, waardoor Brussel, net als Vlaanderen, in de staart van het EU-peloton zit ⁽¹⁾. Tussen 2008 en 2013 steeg de etnische kloof in de werkzaamheidsgraad zelfs van 22,0 tot 27,3 procentpunten voor wat betreft personen geboren buiten de EU ⁽²⁾.

De betrokken bevolkingsgroepen zijn meer vertegenwoordigd in sectoren zoals uitzendwerk, schoonmaak, horeca enz., en zijn ondervertegenwoordigd bij de overheid, de financiële sector, de informaticasector, de scheikundige nijverheid enz. ⁽³⁾. Die « etnische stratificatie »

(1) FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding [thans : Interfederaal Gelijkekansencentrum] (september 2013), « Socio-economische monitoring 2013 », Brussel, blz. 65-70.

(2) FOD Economie / Algemene Directie Statistiek / EAK, Eurostat LFS (Bewerking Departement WSE / Steunpunt WSE)

(3) FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding [thans : Interfederaal Gelijkekansencentrum], *op.cit.*, blz. 113 en Martens, A. *et al.* (januari 2005), Etnische discriminatie op de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, syntheserapport, ULB, KULeuven, blz. 78.

PARLEMENT DE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

SESSION ORDINAIRE 2014-2015

8 JUILLET 2015

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

relative à l'introduction de tests de situation dans le cadre de la lutte contre la discrimination sur le marché de l'emploi

(déposée par M. Bruno DE LILLE (N) et
Mme Zoé GENOT (F))

Développements

Le taux d'emploi moyen en Belgique, pour les personnes de 18 à 60 ans, est de 66 %. Le taux d'emploi des personnes « d'origine belge » s'élève à 74,2 %, tandis que le taux d'emploi des personnes originaires du Maghreb et de la Turquie est respectivement de 42,9 % et de 43,3 %. En Région de Bruxelles-Capitale, ces chiffres sont encore légèrement inférieurs, à savoir respectivement 42 % et 40 %, plaçant ainsi Bruxelles, tout comme la Flandre, en queue de peloton au sein de l'UE ⁽¹⁾. Entre 2008 et 2013, le différentiel ethnique dans le taux d'emploi a même augmenté de 22,0 à 27,3 points de pourcentage pour ce qui concerne les personnes nées en dehors de l'UE ⁽²⁾.

Les groupes de population concernés sont surreprésentés dans des secteurs comme l'intérim, le nettoyage, l'horeca, etc., et sous-représentés dans les secteurs public, financier, informatique, chimique, etc. ⁽³⁾. Cette « ethnostratification » du marché de l'emploi se maintient pour les

(1) SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme [actuellement : Centre interfédéral pour l'égalité des chances] (septembre 2013), Monitoring socio-économique, Bruxelles, pp. 64-70.

(2) SPF Économie / Direction générale Statistique / EFT, Eurostat EFT (traitement Département WSE / Steunpunt WSE).

(3) SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme [actuellement: Centre interfédéral pour l'égalité des chances], *op. cit.*, p. 113, et Martens, A. *et al.* (janvier 2005), Discriminations des étrangers et des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale, Rapport de synthèse, ULB, KULeuven, p. 78.

van de arbeidsmarkt blijft gehandhaafd voor de tweede en de derde generatie, verandert dus weinig over de tijd heen en wordt slechts lichtjes beïnvloed door de verwerving van de Belgische nationaliteit ⁽⁴⁾.

Ongetwijfeld heeft de achterstelling van personen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt niet altijd met discriminatie te maken. Er kunnen tal van redenen worden aangehaald : gebrekkige opleiding, onvoldoende kennis van de landstalen, niet-evenwaardige diploma's enz. Bovendien zijn heel wat zogenaamde transitie sectoren, die weinig eisen stellen op het vlak van kwalificaties, vaak een springplank voor laaggeschoolde, recent in België aangekomen werkzoekenden, maar daardoor kan een zekere concentratie ontstaan.

Niettemin kan, bij voor het overige volledig gelijke omstandigheden (met name competenties en opleiding), de systemische (en systematische) over- of ondervertegenwoordiging van bepaalde werknemerscategorieën, de grotere risico's op werkloosheid die ze lopen en de ongelijke verdeling van de statuten, lonen en arbeidsregeling waarmee ze geconfronteerd worden, wijzen op rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie ⁽⁵⁾.

Discriminatie heeft niet alleen individueel gevolgen (de betrokkenen raken geleidelijk ontmoedigd en haken af), maar ook collectief. De internationale Arbeidsorganisatie (ILO) stelt : « This not only violates a most basic human right, but has wider social and economic consequences. Discrimination stifles opportunities, wasting the human talent needed for economic progress, and accentuates social tensions and inequalities. Combating discrimination is an essential part of promoting decent work, and success on this front is felt well beyond the workplace. » ⁽⁶⁾.

Ook al sloot men jarenlang de ogen voor deze situatie onder het voorwendsel dat migranten (met of zonder de Belgische nationaliteit) niet over de vereiste kwalificaties en competenties beschikten, het fenomeen discriminatie kwam duidelijk op de voorgrond toen men de aandacht ging vestigen op praktijken op de arbeidsmarkt. Talrijke onderzoeken van universiteiten, middenveldorganisaties en de openbare omroep, of initiatieven zoals het platform *#dailyracism* bevestigen keer op keer de veel voorkomende confrontaties van personen met een migratieachtergrond met discriminatie.

deuxième et troisième générations, elle évolue donc peu avec le temps et n'est que très faiblement influencée par l'acquisition de la nationalité belge ⁽⁴⁾.

Certes, l'exclusion des personnes d'origine étrangère du marché de l'emploi ne relève pas toujours de la discrimination. De multiples raisons peuvent être invoquées : le manque de formation, la mauvaise connaissance des langues nationales, la non-équivalence des diplômes, etc. Par ailleurs, de nombreux secteurs dits de transition, peu exigeants en termes de qualifications, servent souvent de tremplin à de nombreux demandeurs d'emploi peu scolarisés ou fraîchement arrivés sur le territoire, au risque de créer une certaine concentration.

Néanmoins, toutes choses étant égales par ailleurs (compétences et formation, notamment), la surreprésentation ou sous-représentation systémique (et systématique) de certaines catégories de travailleurs, les risques accrus de chômage qu'ils encourent et la répartition inégale des statuts, des salaires et des régimes de travail qu'ils connaissent peuvent être un signe de discriminations directes ou indirectes ⁽⁵⁾.

La discrimination a des conséquences sur le plan individuel (découragement et désaffiliation progressifs), mais aussi collectif. Selon l'Organisation internationale du travail (OIT) : « Non seulement cette discrimination est une atteinte à l'un des principaux droits de l'homme mais elle a également des conséquences sociales et économiques. La discrimination entrave le développement car elle gaspille le talent humain nécessaire au progrès économique et elle accentue les tensions et les inégalités sociales. Vaincre la discrimination est indispensable pour parvenir au travail décent et les réussites dans ce domaine dépassent largement le monde du travail. » ⁽⁶⁾.

Si pendant des années cette situation a été ignorée sous le prétexte que les personnes issues de l'immigration (qu'elles soient de nationalité belge ou non) ne possédaient pas les qualifications et compétences requises, la réalité du phénomène de la discrimination s'est imposée quand on s'est intéressé à certaines pratiques sur le marché du travail. De nombreuses études réalisées par des universités, des organisations de la société civile ou la télévision publique, ou encore des initiatives telles que la plate-forme *#dailyracism*, confirment systématiquement les discriminations auxquelles sont fréquemment confrontées les personnes issues de l'immigration.

(4) Martens, A. *et al.*, *op.cit.*, blz. 78.

(5) FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg / Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, Socio-economische Monitoring 2013, Brussel, p. 7.

(6) Cf. <http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/lang-en/index.htm>.

(4) Martens, A. *et al.*, *op. cit.*, p. 78.

(5) SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, Monitoring socio-économique (2013), Bruxelles, p. 7.

(6) Cf. <http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/lang-fr/index.htm>.

Een recente studie van de Koning Boudewijnstichting bevestigt dat Belgen met Turkse en Marokkaanse roots nog veel obstakels ondervinden in de toegang tot de arbeidsmarkt, in het bijzonder processen van discriminatie. Meer dan 60 % van de bevroegde populaties zegt geconfronteerd te zijn met arbeidsdiscriminatie ⁽⁷⁾.

In een andere studie verklaart 9 % van de « recruiters » dat de selectie van de kandidaten wordt beïnvloed door de nationaliteit of de herkomst van de betrokkenen en 8 % van hen stelt dat de kandidaten van vreemde herkomst méér moeten doen om hen van hun kwalificatie te overtuigen, wat er zelfs toe kan leiden dat ze aan gekwalificeerde kandidaten voorbijgaan ⁽⁸⁾. Discriminatie op de arbeidsmarkt treft alle personen van vreemde herkomst, ongeacht of ze laag- of hooggekwalificeerd zijn ⁽⁹⁾.

De problematiek van discriminatie op de arbeidsmarkt kreeg recent opnieuw aandacht door een nieuwe studie van het Minderhedenforum. Het Minderhedenforum organiseerde een bevraging bij 251 Vlaamse dienstenchequebedrijven, waaruit bleek dat 62,5 % van de bevroegde ondernemingen bereid was om in te gaan op discriminatoire verzoeken van hun klanten ⁽¹⁰⁾. Dienstenchequeondernemingen met een publiek karakter, zoals OCMW's, gemeenten en PWA's, behaalden de minst goede scores. Hoogstwaarschijnlijk zijn die vaststellingen gelijkaardig in Brussel en Wallonië. Bij de bedrijven in de dienstencheque- en de uitzendsector houden de risico's op discriminatie of op aanmaningen om de kandidaten en werknemers discriminatoir te behandelen deels verband met de driehoeksverhouding tussen de onderneming, de werknemer en de klant ⁽¹¹⁾.

In de vorige legislatuur werd er in Brussel geëxperimenteerd met anonieme cv's. Dit bleek echter weinig succes te hebben. Ondernemingen waren ontevreden over de beperkte informatie die ze via de anonieme cv's kregen (geen verwijzing naar plaats van scholing, geen adres, geen geslacht, bepaalde talenkennis werd achterwege gelaten enz.). Bovendien zou de discriminatie zich verplaatsen naar een verder stadium in de selectieprocedure. Er was dan ook een aanpassing nodig van de manier waarop met anonieme cv's gewerkt zou worden, voor het systeem goed zou functioneren.

(7) Torrekens, C. en Adam, I. (2015), Marokkaanse en Turkse Belgen : een (zelf)portret van onze medeburgers, Koning Boudewijnstichting, Brussel, p. 83 en volgende.

(8) Interfederaal Gelijkekansencentrum (2012), Diversiteitsbarometer – Werk, Brussel, blz. 75.

(9) Martens, A. *et al.*, *op cit.*, blz. 83.

(10) Spaas, N., Dienstencheques : subsidiëren om te discrimineren, Minderhedenforum, 22 februari 2015.

(11) Perrin, N. en Martiniello, M. (2014), Discrimination et désaffiliation des jeunes issus de l'immigration, onderzoek besteld door het Interfederaal Gelijkekansencentrum, Brussel, blz. 37.

Une étude récente de la Fondation Roi Baudouin confirme que l'accès à l'emploi des Belges d'origine turque et marocaine est encore parsemé de nombreuses embûches, en particulier sous la forme de processus de discrimination. Plus de 60 % des répondants ont déclaré avoir été confrontés à la discrimination dans le cadre de leur vie professionnelle ⁽⁷⁾.

Dans une autre étude, 9 % des recruteurs déclarent que la sélection est influencée par la nationalité ou l'origine du candidat, et 8 % d'entre eux affirment que les candidats d'origine étrangère doivent en faire davantage pour les convaincre de leur qualification, quitte à passer à côté de candidats qualifiés ⁽⁸⁾. La discrimination sur le marché de l'emploi touche toutes les personnes d'origine étrangère, qu'elles soient faiblement ou hautement qualifiées ⁽⁹⁾.

Une nouvelle étude du Minderhedenforum a récemment remis en lumière la problématique de la discrimination sur le marché de l'emploi. Le Minderhedenforum a organisé une enquête auprès de 251 entreprises flamandes du secteur des titres-services. Cette enquête a révélé que 62,5 % des entreprises interrogées étaient prêtes à répondre positivement aux demandes discriminatoires de leurs clients ⁽¹⁰⁾. Les entreprises de titres-services du secteur public, comme les CPAS, les communes et les ALE, ont obtenu les moins bons scores. Il est plus que probable que ces constats soient similaires à Bruxelles et en Wallonie. Dans les entreprises du secteur des titres-services et les agences de travail intérimaire, les risques de discrimination ou d'injonction à traiter les candidats et employés de façon discriminatoire sont en partie liés à la relation triangulaire entre l'entreprise, le travailleur et le client ⁽¹¹⁾.

Au cours de la précédente législature, on a réalisé à Bruxelles une expérience avec des CV anonymes, sans toutefois rencontrer un grand succès. Les entreprises n'étaient pas satisfaites de l'information limitée fournie par les CV anonymes (aucune indication du lieu de la formation, de l'adresse, du sexe, omission de certaines connaissances linguistiques, etc.). En outre, la discrimination était déplacée à un stade ultérieur de la procédure de sélection. Il était dès lors nécessaire d'adapter la façon de travailler sur la base de CV anonymes avant que le système puisse fonctionner correctement.

(7) Torrekens, C. et Adam, I. (2015), Belgo-Marocains, Belgo-Turcs – (auto)portrait de nos concitoyens, Fondation Roi Baudouin, Bruxelles, p. 81 et suivantes.

(8) Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (2012), Baromètre de la diversité > Emploi, Bruxelles, p. 75.

(9) Martens, A. *et al.*, *op. cit.*, p. 83.

(10) Spaas, N., Dienstencheques : subsidiëren om te discrimineren, Minderhedenforum, 22 février 2015.

(11) Perrin, N. et Martiniello, M. (2014), Discrimination et désaffiliation des jeunes issus de l'immigration, étude réalisée à la demande du Centre inter fédéral pour l'égalité des chances, Bruxelles, p. 37.

Eind 2012 werd op vraag van de Brusselse regering een proefproject opgestart, met behulp van de organisatie Kif Kif, naar de efficiëntie van praktijktesten en hoe ze ingevoerd zouden kunnen worden door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Uit het rapport van het proefproject, de zogenaamde discriminatiebarometer 2013, bleek dat praktijktesten perfect werkbare en efficiënte instrumenten zijn om discriminatie op te sporen en in kaart te brengen ⁽¹²⁾. Desondanks heeft de huidige regering hier vooralsnog geen gevolg aan gegeven.

Op nationaal vlak wenste in 2010 en 2011 16 % van de gebruikers niet dat bij hen een allochtone werknemer kwam werken. Ook verreweg de meeste bevroegde ondernemingen gaven toe dat zij van gebruikers discriminatoire verzoeken hadden ontvangen, die hetzij rechtstreeks werden geuit bij de aanvraag voor dienstverlening, hetzij op verholde wijze door bijzonder veeleisend te worden, door over het verrichte werk te klagen enz. ⁽¹³⁾. Sommige ondernemingen verantwoordden het feit dat zij op die verzoeken ingingen met de stelling dat het in het belang was van de werknemer van buitenlandse herkomst, opdat hij geen discriminerend gedrag van een gebruiker zou moeten verduren ⁽¹⁴⁾.

*
* *

Er werd in een ruime waaier aan juridische instrumenten voorzien om discriminatie bij indienstnemen op te sporen en te bestraffen. Verdrag nr. 111 van de internationale Arbeidsorganisatie betreffende de discriminatie op het vlak van toegang tot de arbeidsmarkt en de uitoefening van het beroep verbiedt, op arbeidsvlak in het algemeen en meer in het bijzonder inzake de toegang tot de arbeidsmarkt, elke discriminatie op grond van ras, huidskleur, geslacht, nationale afstamming enz. Richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming en Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep verplichten beide de lidstaten om directe en indirecte discriminatie, pesterijen en aanmaningen tot discriminatie te verbieden. Eerstgenoemde richtlijn behelst (directe of indirecte) discriminatie op grond van ras of etnische afstamming, wat werkgelegenheid en toegang tot goederen en diensten betreft. Laatstgenoemde richtlijn behelst alleen het aspect werkgelegenheid en verbiedt discriminatie op grond van handicap, godsdienst of overtuiging, seksuele geaardheid en leeftijd. De lidstaten moeten die gedragingen verbieden ongeacht of die uitgaan van een openbare of particuliere

(12) Kif Kif (2013), Discriminatiebarometer Brussel : onderzoeksrapport naar de efficiëntie van praktijktesten, blz. 21-22.

(13) IDEA Consult (juli 2012), Evaluatie van het stelsel van de dienstcheques voor buurtdiensten en -banen 2011, Finaal eindrapport, uitgebracht op verzoek van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Brussel, blz. 136-137.

(14) IDEA Consult, *op.cit.*, blz. 141.

À la fin 2012, un projet pilote sur l'efficacité des tests pratiques et la manière dont la Région de Bruxelles-Capitale pourrait les mettre en œuvre a été mis sur pied à la demande du gouvernement bruxellois et avec l'aide de l'organisation Kif Kif. Le rapport du projet pilote, Le Baromètre de la discrimination 2013, a révélé que les tests pratiques constituent un instrument parfaitement utilisable et efficace pour détecter et analyser la discrimination ⁽¹²⁾. Or, le gouvernement actuel n'y a encore donné aucune suite à ce jour.

À l'échelon national, en 2010 et 2011, 16 % des utilisateurs ne souhaitent pas qu'un travailleur allochtone vienne travailler chez eux. La grande majorité des entreprises interrogées avouaient également avoir reçu des demandes discriminatoires de la part d'utilisateurs, exprimées directement lors de la demande de services, ou de façon dissimulée, en devenant particulièrement exigeant, en se plaignant du travail réalisé, etc. ⁽¹³⁾. Certaines entreprises justifiaient le fait d'accéder à ces demandes en affirmant que c'était dans l'intérêt du travailleur d'origine étrangère, afin qu'il n'ait pas à subir le comportement discriminatoire d'un utilisateur ⁽¹⁴⁾.

*
* *

Un large éventail d'instruments juridiques a été créé pour détecter et sanctionner la discrimination à l'embauche. La Convention n° 111 de l'OIT concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession interdit toute discrimination fondée sur des critères tels que la race, la couleur, le sexe, l'ascendance nationale, dans le monde du travail en général et dans l'accès à l'emploi en particulier. La directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique et la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail imposent, l'une comme l'autre, aux États membres d'interdire la discrimination directe et indirecte, le harcèlement et l'injonction de discriminer. La première concerne l'interdiction de la discrimination (directe ou indirecte) fondée sur la race ou l'origine ethnique dans l'emploi et l'accès aux biens et services. La seconde vise, uniquement dans l'emploi, la discrimination fondée sur un handicap, la religion ou les convictions, l'orientation sexuelle et l'âge. Les États membres doivent interdire ces comportements, qu'ils soient le fait d'une personne morale publique ou privée, garantir des recours judiciaires et/ou administratifs

(12) Kif Kif (2013), Le Baromètre de la discrimination : Bruxelles. Rapport de recherche sur l'efficacité des tests pratiques, pp. 19-20.

(13) IDEA Consult (juillet 2012), Évaluation du régime des titres-services pour les services et emplois de proximité en 2011, Rapport final, établi à la demande du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Bruxelles, pp. 136-137.

(14) IDEA Consult, *op.cit.*, p. 141.

rechtspersoon; ze moeten tevens gerechtelijke en/of administratieve beroepsmogelijkheden waarborgen en in doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties voorzien voor als die beginselen worden geschonden.

Op federaal niveau worden die richtlijnen omgezet door twee wetten. De wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden werd gewijzigd door een wet van 10 mei 2007. Zo worden directe discriminatie, indirecte discriminatie, de opdracht tot discrimineren en intimidatie verboden. In het kader van de arbeidsbetrekkingen in de ruime zin (de toegang tot arbeid inbegrepen) kan iedere ongelijke behandeling op grond van een lijst van beschermde criteria burgerrechtelijk en strafrechtelijk worden vervolgd en bestraft. De wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie strekt tot vervanging en opheffing van de wet van 25 februari 2003 ⁽¹⁵⁾ en verbiedt directe discriminatie, indirecte discriminatie, de opdracht tot discrimineren en intimidatie. Deze wetten gelden dus ook voor de klanten van een bedrijf in de dienstenchequesector of van een uitzendkantoor die een discriminerende vraag stellen. De wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen zet dan weer zeven Europese richtlijnen om in verband met de gelijkheid tussen mannen en vrouwen (artikel 2) en stelt een algemeen kader in om de ongelijke behandeling van vrouwen en mannen tegen te gaan (artikel 3) ⁽¹⁶⁾.

De binnen de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) nr. 38 bekrachtigt het beginsel van gelijke behandeling bij de werving en selectie van werknemers. Aan CAO nr. 38 *sexies*, die de oorspronkelijke CAO nr. 38 wijzigt, werd een gedragscode betreffende de gelijke behandeling bij de werving en selectie van werknemers toegevoegd, maar die is niet bindend. De CAO nr. 95 van 10 oktober 2008 gaat over de gelijke behande-

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

(16) 1° Richtlijn 75/117/EEG van de Raad van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der Lidstaten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers. 2° 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, gewijzigd bij Richtlijn 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002. 3° Richtlijn 86/378/EEG van de Raad van 24 juli 1986 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in ondernemings- en sectorale regelingen inzake sociale zekerheid, gewijzigd bij Richtlijn 96/97/EG van de Raad van 20 december 1996. 4° Richtlijn 97/80/EG van de Raad van 15 december 1997 inzake de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van het geslacht. 5° Richtlijn 2004/113/EG van de Raad van 13 december 2004 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten. 6° Richtlijn 86/613/EEG van de Raad van 11 december 1986 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van zelfstandig werkzame mannen en vrouwen, de landbouwsector.

et prévoir des sanctions effectives, proportionnelles et dissuasives en cas de violation de ces principes.

Au niveau fédéral, ces directives ont été transposées par deux lois. La loi du 10 mai 2007 a modifié la loi pénale du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie. Sont ainsi interdits la discrimination directe et indirecte, l'injonction de discriminer et le harcèlement. Dans le cadre des relations de travail au sens large (y compris l'accès à l'emploi), toute différence de traitement fondée sur une liste de critères protégés peut être poursuivie et sanctionnée au civil et au pénal. La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, qui remplace et abroge la loi du 25 février 2003 ⁽¹⁵⁾, interdit la discrimination directe et indirecte, l'injonction de discriminer et le harcèlement. Ces lois s'appliquent donc également aux clients d'une entreprise du secteur des titres-services ou d'une agence d'intérim qui font une demande discriminatoire. La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes transpose, quant à elle, sept directives européennes en matière d'égalité entre hommes et femmes (article 2) et crée un cadre général pour lutter contre les discriminations entre les femmes et les hommes (article 3) ⁽¹⁶⁾.

La convention collective de travail (CCT) n° 38 conclue au sein du Conseil national du travail (CNT) consacre le principe de l'égalité de traitement au cours de la procédure de recrutement et de sélection de travailleurs. Un code de conduite relatif à l'égalité de traitement lors du recrutement et de la sélection de travailleurs a été annexé à la CCT n° 38 *sexies*, modifiant la CCT n° 38 initiale, mais il n'est pas contraignant. La CCT n° 95 du 10 octobre 2008

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

(16) 1° Directive 75/117/CEE du Conseil du 10 février 1975 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins. 2° Directive 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, modifiée par la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002. 3° Directive 86/378/CEE du Conseil du 24 juillet 1986 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale, modifiée par la directive 96/97/CE du Conseil du 20 décembre 1996. 4° Directive 97/80/CE du Conseil du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe. 5° Directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services. 6° Directive 86/613/CEE du Conseil du 11 décembre 1986 sur l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, y compris une activité agricole, ainsi que sur la protection de la maternité.

ling gedurende alle fasen van de arbeidsrelaties. Tot slot heeft de uitzendsector – om zowel ethische als commerciële redenen – zelfreguleringsmechanismen ontwikkeld. Zo nam de sector op 3 oktober 2011 een sectorale CAO aan betreffende de gedragscode ter preventie van discriminatie, die bindend verklaard werd bij het koninklijk besluit van 15 juli 2013. De overeenkomst wil komaf maken met alle vormen van discriminatie in de uitzendkantoren. De antidiscriminatieprocedure die werd ingesteld door Federgon, waarbij de delicate dossiers naar referentiepersonen worden doorgezonden en « mystery calls » toegestaan zijn, heeft vrucht afgeworpen. Het aantal meldingen van discriminatie is gedaald en de manier van werken is veranderd. Toch zijn er nog verbeteringen mogelijk : ongeveer 25 % van de uitzendkantoren die in een recente rondvraag werden bevroegd, gingen nog in op een discriminerende vraag ⁽¹⁷⁾. Ondanks dat scala aan rechtsmiddelen neemt de discriminatie bij aanwerving niet af. Toch blijft het aantal klachten en gerechtelijke procedures gering.

Ontdekken – en bewijzen – dat er sprake is van ongelijke behandeling in een precontractuele fase, dus vóór het aangaan van een arbeidsbetrekking, is thans nagenoeg onmogelijk. De kandidaat beseft niet dat hij het slachtoffer is van discriminatie en als de discriminatie wordt vastgesteld, heeft de werkgever de informatie in handen die als bewijslast kan dienen; de kandidaat heeft daar geen toegang toe.

Op Brussels niveau werd een verbod op discriminatie binnen het domein werk geregeld via 1) de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt en 2) de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling (privé). De ordonnanties hebben als doelstelling discriminatie te verbieden en gelijke behandeling te garanderen binnen zowel de private als de publieke Brusselse arbeidsmarkt.

Ondanks het bestaan van de twee antidiscriminatie-ordonnanties voert de Brusselse overheid geen afdwingbaar antidiscriminatiebeleid op de Brusselse arbeidsmarkt. Dit blijkt uit de geringe controles door de bevoegde Brusselse sociaalrechtelijke inspectie. Het grootste knelpunt bij de handhaving van de antidiscriminatie-regelgeving is dat het voor bevoegde toezichtorganen met klassieke opsporingsbevoegdheden zeer moeilijk is om discriminatie op te sporen en vast te stellen. Deze toezichtsorganen zouden over efficiënte opsporingstechnieken zoals praktijktesten en « mystery calling » moeten kunnen beschikken in hun strijd tegen discriminatie.

Bovendien verplicht de ordonnantie van 14 juli 2011 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest private arbeidsbemid-

concerne l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail. Enfin, le secteur du travail intérimaire a développé des outils d'autorégulation, tant pour des motifs éthiques que commerciaux. Il a ainsi adopté le 3 octobre 2011 une CCT sectorielle relative au code de bonnes pratiques visant à prévenir la discrimination, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 15 juillet 2013. Elle bannit les pratiques discriminatoires au sein des agences d'intérim. La procédure antidiscriminatoire mise en place par Federgon, qui renvoie les dossiers délicats vers des points de contact et permet la tenue d'appels mystères, a porté ses fruits. Les signalements de discrimination ont diminué et les pratiques ont évolué. Mais des améliorations sont encore possibles : environ 25 % des agences d'intérim interrogées dans le cadre d'une enquête récente donnaient encore une suite favorable à une demande discriminatoire ⁽¹⁷⁾. Malgré cet arsenal juridique conséquent, la discrimination à l'embauche ne faiblit pas. Cependant, les plaintes et actions en justice restent peu fréquentes.

Actuellement, détecter – et prouver – la discrimination dans une phase précontractuelle, donc avant l'entame d'une relation de travail, s'avère pratiquement impossible. Le candidat n'a pas conscience d'avoir été l'objet d'une discrimination et, si la discrimination a été constatée, l'employeur détient les éléments qui démontrent les faits et le candidat n'y a pas accès.

Au niveau bruxellois, l'interdiction de la discrimination dans le domaine du travail a été réglée par 1) l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise et 2) l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi (secteur privé). L'objectif de ces ordonnances est d'interdire la discrimination et de garantir l'égalité de traitement sur le marché de l'emploi bruxellois, tant privé que public.

En dépit de l'existence de ces deux ordonnances antidiscrimination, les autorités bruxelloises ne mènent pas de politique antidiscrimination contraignante sur le marché de l'emploi bruxellois. En atteste le peu de contrôles effectués par l'inspection sociale bruxelloise compétente. Le plus grand obstacle au respect de la réglementation antidiscrimination réside dans l'extrême difficulté, pour des organes de surveillance dotés de pouvoirs d'investigation classiques, à détecter et constater les discriminations. Ces organes de surveillance devraient pouvoir recourir à des techniques d'investigation efficaces, telles que les tests de situation et les « appels mystères », dans leur lutte contre la discrimination.

En outre, l'ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale oblige les agences d'emploi privées à

(17)CRIV, 4 maart 2015, Kamer van volksvertegenwoordigers, 2014-2015, CRIV 54 COM 104.

(17)CRABV, 4 mars 2015, Chambre des représentants, 2014-2015, CRABV 54 COM 104.

delaars om werknemers te behandelen op een niet-discriminerende wijze. Dit discriminatieverbod is een erkenningsvoorwaarde waaraan de uitzendbureaus moeten voldoen om erkend te worden en erkend te blijven. Inbreuken op dit discriminatieverbod worden strafrechtelijk en administratiefrechtelijk vervolgd.

In het huidige Brussels regeerakkoord geeft de regering aan dat ze van de strijd tegen discriminatie en racisme een rode draad wil maken in haar beleid. Wat discriminatie op de arbeidsmarkt betreft, zijn de maatregelen geënt op meer diversiteit op de werkvloer via kwantitatieve doelstellingen in de diversiteitsplannen gericht op personen uit sociaaleconomisch achtergestelde wijken en een verhoging van het aantal Brusselaars in de gewestelijke administratie. Ook de jongerengarantie moet meer Brusselse jongeren aan een opleiding, stage of job helpen.

Er ontbreekt echter een effectief handhavingsbeleid in de zogenaamde « strijd tegen discriminatie en racisme » bij de Brusselse overheid. Een doeltreffend handhavingsbeleid is noodzakelijk om de rechtsbescherming van slachtoffers te garanderen. Het is eveneens nodig omdat de overheid de plicht heeft om haar eigen regelgeving te handhaven.

*
* *

De zwakke schakel in de antidiscriminatieregelgeving is de gebrekkige repressieve en proactieve handhaving waardoor de toepassing van de regelgeving een dode letter blijft. Het huidige beleid gaat te zeer uit van preventieve handhaving via overleg, communicatie, voorlichting en sensibilisering. Een evenwichtig beleid impliceert dat er ook sprake moet zijn van repressieve handhaving wanneer discriminatie zich blijft herhalen en er geen onderhandelde oplossing komt. De keuze om de gewestelijke inspectiedienst praktijktesten te laten uitvoeren zal bijdragen tot de doeltreffendheid en het afschrikkend karakter van de sanctioneringsmechanismen. Sociaalrechtelijke inspectiediensten hebben reeds verregaande toezichts- en opsporingsbevoegdheden (bijvoorbeeld appreciatierecht). Ze hebben de nodige ervaring en expertise om met deze bevoegdheden om te gaan ⁽¹⁸⁾.

De wettelijke instrumenten in de strijd tegen discriminatie moeten ook praktijktesten omvatten. Dergelijke testen werden voor het eerst toegepast in de academische wereld : de tests gaan uit van een experimentele benadering en hebben tot doel een situatie te creëren waarbij de experimentator alle elementen beheerst. Er worden duo's van werkzoekenden gevormd met een gelijkaardig profiel die

(18) Département Werk en Sociale Economie (2013), Jaarrapport Inspectie Werk en Sociale Economie 2012, Brussel, p. 38.

traiter les travailleurs sans discrimination. L'interdiction de la discrimination est un critère d'agrément que les agences d'intérim doivent remplir afin d'obtenir et de conserver leur agrément. Les infractions à cette interdiction de discrimination sont passibles de poursuites pénales et administratives.

Dans l'accord de gouvernement actuel, le gouvernement bruxellois déclare qu'il « fera de la lutte contre les discriminations et le racisme le fil rouge de toutes les politiques mises en place ». En ce qui concerne la discrimination sur le marché de l'emploi, les mesures visent à accroître la diversité sur le lieu de travail à travers l'inscription, dans les « plans diversité », d'objectifs quantitatifs visant l'embauche de personnes issues des quartiers socio-économiquement défavorisés et l'augmentation du nombre de Bruxellois au sein de l'administration régionale. La Garantie pour la jeunesse doit également permettre d'offrir une formation, un stage ou un emploi à un plus grand nombre de jeunes bruxellois.

Cependant, cette « lutte contre les discriminations et le racisme » menée par les autorités bruxelloises pêche par l'absence d'une politique effective de respect des obligations. Une telle politique est indispensable tant pour garantir la protection juridique des victimes que parce que les pouvoirs publics ont le devoir de veiller au respect de leurs propres réglementations.

*
* *

Le manque d'actions répressives et proactives constitue le maillon faible de la réglementation antidiscrimination : dès lors, l'application de la réglementation reste lettre morte. La politique actuelle repose trop largement sur des actions préventives axées sur la concertation, la communication, l'information et la sensibilisation. Une politique équilibrée implique aussi qu'il faille des actions répressives en l'absence d'une solution négociée, lorsqu'une discrimination continue de se répéter. Permettre à l'inspection régionale de réaliser des tests de situation contribuera à l'efficacité et au caractère dissuasif des mécanismes de sanction. Les services d'inspection sociale ont déjà d'importantes compétences en matière de surveillance et d'investigation (par exemple, le droit d'appréciation). Ils ont l'expérience et l'expertise requises pour exercer ces compétences ⁽¹⁸⁾.

Il convient également d'intégrer les tests de situation parmi les instruments légaux de lutte contre la discrimination. Initialement, ces tests ont été développés dans le milieu universitaire : s'inspirant d'une démarche expérimentale, ils visent à recréer une situation dont l'expérimentateur maîtrise tous les éléments. Ils créent un « couple » de demandeurs d'emploi au profil similaire qui ne diffèrent

(18) Département Werk en Sociale Economie (2013), Jaarrapport Inspectie Werk en Sociale Economie 2012, Bruxelles, p. 38.

slechts qua één eigenschap verschillen. Als een van de twee anders behandeld wordt dan de andere, kan daaruit worden afgeleid dat die eigenschap de oorzaak is.

Dat getuigt van het belang van bepaalde variabelen die men beoogt te testen, in een voor het overige gelijke situatie ⁽¹⁹⁾. Het systeem van de « mystery calls » is ook een praktijktest die in sommige sectoren wordt toegepast; onderzoekers of inspectiediensten geven zich uit voor potentiële klanten en brengen gedetailleerd en objectief verslag uit van hun bevindingen ⁽²⁰⁾.

Met dergelijke oproepen kan een bepaald bedrijf of een sector, waar een aantal meldingen zijn geweest, worden gecontroleerd.

1. Op wetenschappelijk niveau vervullen die instrumenten een belangrijke informatieve rol : de kennis over dat verschijnsel zal worden uitgediept op basis van periodieke cijfers die per sector zijn uitgesplitst; die statistische gegevens en situatieanalyses worden vervolgens verstrekt aan de betrokken instanties, die hun beslissingen kunnen aanpassen; de sectorale organisaties, die op de hoogte zijn van het probleem, zullen hun leden ook kunnen inlichten over en sensibiliseren voor de problemen inzake diversiteit en discriminatie en kunnen zelfregulerende maatregelen nemen; die wetenschappelijke tests kunnen ook als alarm-signaal dienen bij de autoriteiten.

2. Het aantal processen-verbaal voor discriminatie op de arbeidsmarkt is erg klein; de afgelopen drie jaar is op de 61 dossiers inzake discriminatie die bijvoorbeeld door de federale inspectiedienst op de sociale wetten werden aangelegd, slechts één proces-verbaal opgesteld ⁽²¹⁾. Ook op basis van de ordonnantie van 30 april 2009 betreffende het toezicht op de reglementeringen inzake werkgelegenheid die tot de bevoegdheid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest behoren en de invoering van administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op deze reglementeringen werd nog geen enkele sanctie opgelegd ⁽²²⁾. De bewijslast is zo groot dat het uiterst moeilijk is om vervolgingen te staven. Sinds 2003 krijgt de burgerlijke rechtspleging dus voorrang : daar wordt de bewijslast gedeeld; hoewel het slachtoffer elementen kan aanbrenge die het bestaan van discriminatie laten vermoeden, kan de rechter de vermeende dader (en niet het vermeende slachtoffer) opleggen het tegenovergestelde te bewijzen ⁽²³⁾.

(19) Galvès, G. (2007), *Au service de la connaissance et du droit : le testing*, Horizons stratégiques, Issue 5.

(20) Lahlali, M. (februari 2015), Nota : effectieve opsporingstechnieken voor inspectiediensten in de strijd tegen discriminatie en racisme, Minderhedenforum.

(21) Vanden Broeck, P., Discriminatie op de arbeidsmarkt en in de dienstenchequesector in het bijzonder, Toezicht op de sociale wetten, FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

(22) I.V. COM (2014-2015) Nr. 36.

(23) Interfederaal Gelijkekansencentrum (2012), *op. cit.*, blz. 11.

que par une seule caractéristique. Si l'un des deux n'est pas traité de façon égale à l'autre, on peut en déduire que cette caractéristique en est la cause.

On observe ainsi le poids de certaines variables que l'on cherche à tester, toutes choses étant égales par ailleurs ⁽¹⁹⁾. Le système des « appels mystères » est également un test de situation utilisé dans certains secteurs; des chercheurs ou des services d'inspection se font passer pour des clients potentiels et rapportent leurs constats de façon détaillée et objective ⁽²⁰⁾.

Ces appels permettent de contrôler une entreprise en particulier ou un secteur, suite à une série de signalements.

1. Au niveau scientifique, ces instruments remplissent un rôle informatif important : ils vont améliorer la connaissance de ce phénomène en fournissant de façon périodique des chiffres ventilés par secteur; ces éléments statistiques et les analyses de situation sont ensuite transmis aux instances concernées, qui peuvent adapter leurs décisions; informées du problème, les organisations sectorielles pourront aussi sensibiliser et informer leurs membres sur les questions de diversité et de discrimination, et prendre des mesures d'autorégulation; ces tests scientifiques peuvent également faire office de signal d'alarme auprès des autorités.

2. Le nombre de procès-verbaux pour discrimination sur le marché de l'emploi est très faible; ces trois dernières années, sur les 61 dossiers de discrimination établis par l'inspection sociale fédérale, par exemple, un seul procès-verbal a été rédigé ⁽²¹⁾. De même, aucune sanction n'a encore été infligée sur la base 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 Bruxelles-Capitale et à l'instauration d'amendes administratives applicables en cas d'infraction à ces réglementations ⁽²²⁾. Le poids de la charge de la preuve est tel qu'il est extrêmement difficile d'étayer les poursuites. Depuis 2003, la procédure civile est donc privilégiée : la charge de la preuve y est partagée; si une victime de discrimination peut apporter des éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination, le juge peut obliger l'auteur présumé (et non la victime présumée) à prouver que ce n'est pas le cas ⁽²³⁾.

(19) Galvès, G. (2007), *Au service de la connaissance et du droit : le testing*, Horizons stratégiques, n° 5.

(20) Lahlali, M. (février 2015), Nota : effectieve opsporingstechnieken voor inspectiediensten in de strijd tegen discriminatie en racisme, Minderhedenforum.

(21) Vanden Broeck, P., Discriminatie op de arbeidsmarkt en in de dienstenchequesector in het bijzonder, Toezicht op de sociale wetten, SPF Emploi, travail et concertation sociale.

(22) C.R.I. COM (2014-2015) n° 36.

(23) Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (2012), *op. cit.*, p. 11.

Het Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten heeft de volgende factoren aangestipt die gerechtelijke procedures als gevolg van discriminatie in de hand werken : « improve access of complainants to relevant information and documentation held by the opposing side; (...) improved powers of investigation, enforcement and follow-up for equality bodies and other institutions with an equality remit » ⁽²⁴⁾. Artikel 19 van de voormalige wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie ⁽²⁵⁾ behelsde een mogelijkheid om via « praktijktesten » discriminatie op te sporen en vast te stellen.

Maar door de hevige politieke discussies in de Kamer werd in de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, waarbij voornoemde wet van 25 februari 2003 werd opgeheven en vervangen, het woord « praktijktest » niet meer expliciet opgenomen ⁽²⁶⁾.

Daaraan inherente elementen worden echter opgesomd in artikel 28, §§ 2 en 3, luidens welke ⁽²⁷⁾ :

« § 2. – Onder feiten die het bestaan van een directe discriminatie op grond van een beschermd criterium kunnen doen vermoeden, wordt onder meer, doch niet uitsluitend, begrepen :

- 1° de gegevens waaruit een bepaald patroon van ongunstige behandeling blijkt ten aanzien van personen die drager zijn van een welbepaald beschermd criterium; onder meer verschillende, los van elkaar staande bij het Centrum of een van de belangenverenigingen gedane meldingen; of
- 2° de gegevens waaruit blijkt dat de situatie van het slachtoffer van de ongunstigere behandeling, vergelijkbaar is met de situatie van de referentiepersoon.

§ 3. – Onder feiten die het bestaan van een indirecte discriminatie op grond van een beschermd criterium kunnen doen vermoeden, wordt onder andere, doch niet uitsluitend, begrepen :

- 1° algemene statistieken over de situatie van de groep waartoe het slachtoffer van de discriminatie behoort of feiten van algemene bekendheid; of
- 2° het gebruik van een intrinsiek verdacht criterium van onderscheid; of

⁽²⁴⁾Het Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten (FRA) (2014), *Access to justice in cases of discrimination in the EU – Steps to further equality*, blz. 47.

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

⁽²⁶⁾Aendenboom, I. (2009), « *Tests de discrimination : pratiques et perspectives* », in *Colloque de la Halde*, 11 december 2009, blz. 42.

⁽²⁷⁾Aendenboom, I., *op. cit.*

L'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne a pointé, parmi les facteurs qui favorisent les procédures en justice suite à une discrimination : « un accès renforcé des plaignants aux informations et documents pertinents en possession de la partie adverse; des pouvoirs d'enquête, d'exécution et de suivi renforcés pour les organismes de promotion de l'égalité et les autres institutions compétentes en matière d'égalité » ⁽²⁴⁾. L'article 19 de l'ancienne loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination ⁽²⁵⁾ mentionnait la possibilité de détecter et constater les cas de discrimination au moyen de « tests de situation ».

Mais suite aux vifs débats politiques à la Chambre, les mots « test de situation » n'apparaissent plus explicitement dans la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, abrogeant et remplaçant la loi précitée du 25 février 2003 ⁽²⁶⁾.

Des éléments inhérents à ceux-ci sont toutefois énumérés aux §§ 2 et 3 de l'article 28, aux termes desquels ⁽²⁷⁾ :

« § 2. – Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

- 1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé; entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre ou l'un des groupements d'intérêts; ou
- 2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

§ 3. – Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

- 1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale; ou
- 2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou

⁽²⁴⁾Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA) (2014), *L'accès à la justice en cas de discrimination dans l'Union européenne*, p. 49.

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

⁽²⁶⁾Aendenboom, I. (2009), « *Tests de discrimination : pratiques et perspectives* », dans *Colloques de la Halde*, 11 décembre 2009, p. 42.

⁽²⁷⁾Aendenboom, I., *op. cit.*

3° elementair statistisch materiaal waaruit een ongunstige behandeling blijkt. » ⁽²⁸⁾.

Wat discriminatie op de Brusselse arbeidsmarkt betreft, zouden de Brusselse werkgelegenheidsinspecteurs, Afdeling Toezicht & Handhaving, gemachtigd moeten worden om praktijktesten en « mystery calls » uit te voeren binnen de arbeidsmarktdomeinen waarop ze toezicht uitoefenen. Zij zouden aldus proactief eventuele arbeidsgerelateerde discriminatiepraktijken kunnen controleren en vaststellen.

De Brusselse sociaalrechtelijke inspecteurs zijn aan het beroepsgeheim en aan een strikte gedragscode onderworpen en zouden dus enkel praktijktesten mogen uitoefenen in allerlaatste instantie. Zij moeten ook hun optreden rechtvaardigen tegenover andere onderzoeksmachten en hun optreden mag geen provocatie inhouden. Ten slotte moeten in het Sociaal Strafwetboek en de ordonnantie van 30 april 2009 betreffende het toezicht op de reglementeringen inzake werkgelegenheid die tot de bevoegdheid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest behoren en de invoering van administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op deze reglementeringen die bepalen dat de sociale inspecteur zich moet aanmelden vóór hij zijn onderzoek start, een uitzondering op die regel worden opgenomen.

Andere inspectiediensten zijn overigens al bevoegd om de toepassing van bepaalde reglementeringen te controleren aan de hand van de praktijktesten :

- a. de wet van 30 juli 2013 tot versterking van de bescherming van de afnemers van financiële producten en diensten alsook van de bevoegdheden van de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten en houdende diverse bepalingen (I) geeft aan de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten de bevoegdheid om aan « *mystery shopping* » te doen om de afnemers van financiële producten en diensten beter te beschermen. Meer bepaald kunnen FSMA-inspecteurs of daartoe door de FSMA aangestelde derden zich voordoen als cliënten of potentiële cliënten, zonder zich kenbaar te moeten maken;
- b. ingevolge de wet van 19 april 2014 tot wijziging van het Wetboek van Economisch recht ⁽²⁹⁾, mogen de ambtenaren van de Economische Inspectie, sinds 1 april 2015 en op grond van artikel XV.17, § 1, van het Wetboek van Economisch Recht aan « *mystery shopping* » doen om te controleren of de informatieplicht op bankproducten wordt toegepast; zij kunnen zich voordoen als potentiële klant zonder hun functie mee te delen;

⁽²⁸⁾Aendenboom, I., *op. cit.*

⁽²⁹⁾Wet houdende invoeging van boek VII « Betalings- en kredietdiensten » in het Wetboek van Economisch Recht, houdende invoeging van de definities eigen aan boek VII en van de straffen voor de inbreuken op boek VII, in de boeken I en XV van het Wetboek van Economisch Recht en houdende diverse andere bepalingen.

3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable. » ⁽²⁸⁾.

En matière de discrimination sur le marché bruxellois de l'emploi, les inspecteurs de l'emploi bruxellois, section Surveillance et Respect des obligations, devraient être compétents pour réaliser des tests de situation et des appels mystères dans les secteurs du marché de l'emploi soumis à leur surveillance. Ils pourraient ainsi vérifier et constater de façon proactive les pratiques discriminatoires éventuelles en matière d'emploi.

Les inspecteurs sociaux bruxellois sont soumis au secret professionnel et à un code de conduite strict; ils ne pourraient donc effectuer des tests de situation qu'en tout dernier recours. Ils doivent également pouvoir justifier leur intervention au regard d'autres pouvoirs d'investigation et celle-ci doit être dénuée de toute provocation. Enfin, une exception doit être prévue au Code pénal social et à 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 Bruxelles-Capitale et à l'instauration d'amendes administratives applicables en cas d'infraction à ces réglementations, qui prescrivent que l'inspecteur social doit se présenter avant son enquête.

D'autres services d'inspection sont d'ailleurs déjà compétents pour contrôler l'application de certaines réglementations au moyen de tests de situation :

- a. la loi du 30 juillet 2013 visant à renforcer la protection des utilisateurs de produits et services financiers ainsi que les compétences de l'Autorité des services et marchés financiers, et portant des dispositions diverses (I) confère à l'Autorité des services et marchés financiers le pouvoir de faire du « *mystery shopping* » pour protéger davantage les utilisateurs de produits et services financiers. Des inspecteurs de la FSMA ou des tiers mandatés par celle-ci peuvent notamment se présenter comme des clients ou clients potentiels sans devoir dévoiler leur identité;
- b. suite à la loi du 19 avril 2014 modifiant le Code de droit économique ⁽²⁹⁾, depuis le 1^{er} avril 2015, l'article XV.17 § 1^{er}, du Code de droit économique confère aux agents de l'Inspection économique le pouvoir de faire du « *mystery shopping* » en vue de contrôler l'application de l'obligation d'information sur les produits bancaires; ils peuvent se présenter comme un client potentiel, sans communiquer leur fonction;

⁽²⁸⁾Aendenboom, I., *op. cit.*

⁽²⁹⁾Loi du 19 avril 2014 portant insertion du livre VII « Services de paiement et de crédit » dans le Code de Droit économique, portant insertion des définitions propres au livre VII et des peines relatives aux infractions au livre VII, dans les livres I et XV du Code de Droit économique, et portant diverses autres dispositions.

c. De Raad van State, afdeling wetgeving heeft geen juridische bezwaren geformuleerd bij de toekenning van deze opsporingsbevoegdheden aan de Economische inspectie en de FSMA-inspectie, aangezien die bevoegdheid hun werd toegekend door de wetgever en niet door een koninklijk besluit. Inzake discriminatie moeten ook actoren uit de civiele maatschappij bevoegd worden om dergelijke tests uit te voeren, weliswaar onder strikte voorwaarden ⁽³⁰⁾.

Die tests zijn erop gericht een discriminatiepraktijk in een onderneming vast te stellen. Andere landen hebben soortgelijke praktische proeven uitgewerkt : in de Verenigde Staten aanvaardt het Hooggerechtshof al vele jaren praktijktesten (« *situational testing* ») als bewijs van discriminatie, net als andere rechtbanken van lagere aanleg. In Frankrijk heeft het Hof van Cassatie in 2002 de geldigheid van de *testing* erkend : de resultaten van de tests van de vereniging *SOS Racisme* in 88 nachtclubs werden door het gerecht aanvaard ⁽³¹⁾. Sinds 31 maart 2006 hebben praktijktesten dankzij de Franse gelijkheidskansenwet uitdrukkelijk bewijswaarde ⁽³²⁾.

Volgens de cijfers van de jongste werkgelegenheidsbarometer vindt 40 % van de Belgische bevolking dat mensen van buitenlandse afkomst een negatieve invloed hebben op de arbeidsmarkt, en heeft 20 % liever geen collega van buitenlandse afkomst, laat staan als hiërarchische meerdere. 8,7 % van de in het kader van de werkgelegenheidsbarometer geïnterviewde *human relations officers* verklaren dat de indienstneming van een buitenlandse kandidaat risicovoller is dan die van een andere kandidaat. De terughoudendheid bij de selectie is vaak te wijten aan een gebrek aan informatie en begeleiding over de voordelen van diversiteit ⁽³³⁾.

Bruno DE LILLE (N)
Zoé GENOT (F)

c. le Conseil d'État, section de législation, n'a pas formulé d'objections juridiques à l'encontre de ces pouvoirs d'investigation conférés à l'Inspection économique et à l'inspection de la FSMA, car ces pouvoirs leur ont été conférés par le législateur et non pas par un arrêté royal; en matière de discrimination, des acteurs de la société civile doivent également être reconnus compétents pour mener ces tests, sous réserve du respect de conditions strictes ⁽³⁰⁾.

Ces tests visent à constater une pratique discriminatoire au sein d'une entreprise. D'autres pays ont mis sur pied des tests de situation similaires : aux États-Unis, la Cour suprême américaine accepte depuis de nombreuses années les tests de situation (« *situational testing* ») comme preuve de la discrimination, tout comme d'autres juridictions de degré inférieur. En France, en 2002, la Cour de cassation a reconnu la validité du « *testing* » : les résultats des tests effectués par l'association *SOS Racisme* dans 88 boîtes de nuit ont pu être reçus en justice ⁽³¹⁾. Depuis le 31 mars 2006, la loi pour l'égalité des chances française reconnaît expressément aux tests de situation une valeur de preuve ⁽³²⁾.

Selon les chiffres du dernier Baromètre de l'emploi, 40 % de la population belge considèrent que les personnes d'origine étrangère ont un impact négatif sur le marché de l'emploi et 20 % préfèrent ne pas avoir pour collègue une personne d'origine étrangère, et encore moins comme supérieur hiérarchique. 8,7 % des responsables RH interrogés dans le cadre du Baromètre de l'emploi affirment que le recrutement d'un candidat d'origine étrangère est plus risqué que celui d'un autre candidat. Les réticences des sélectionneurs sont souvent dues à un manque d'information et d'accompagnement sur les atouts de la diversité ⁽³³⁾.

(30) Liga voor de Mensenrechten en Kif Kif (2007), Handleiding praktijktest Discriminatie.

(31) Arrest van het Franse Hof van Cassatie, nr. 3294 van 11 juni 2002 « relatif au testing ».

(32) Franse wet van 31 maart 2006 « pour l'égalité des chances » (wet nr. 2006-396), *Journal Officiel de la République française*, 2 april 2006.

(33) Lamberts, M. en Eeman, L. (2012), *De Gatekeepers op de arbeidsmarkt*, HIVA.

(30) Liga voor de Mensenrechten en Kif Kif (2007), Handleiding praktijktest Discriminatie.

(31) Arrêt de la Cour de cassation française n° 3294 du 11 juin 2002 relatif au « testing ».

(32) Loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances (loi n° 2006-396), *Journal officiel de la République française*, 2 avril 2006.

(33) Lamberts, M. et Eeman, L. (2012) *Les « gatekeepers » sur le marché de l'emploi*, HIVA.

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

betreffende de invoering van praktijktesten in het kader van de strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt

Het Brussels Hoofdstedelijk Parlement,

Gelet op :

- het Internationaal Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie, gesloten binnen de Verenigde Naties, ondertekend door België op 17 augustus 1967 en geratificeerd op 7 augustus 1975;
- het Verdrag nr. 111 van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) over « *discrimination in respect of employment and occupation* »;
- de Richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming;
- de Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep;
- de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden;
- de wet van 10 mei 2007 tot wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden;
- de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie;
- de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen;
- de artikelen 18, 19, 20 en 61 van het Sociaal Strafwetboek;
- de wet van 2 augustus 2002 betreffende het toezicht op de financiële sector en de financiële diensten;
- de wet van 30 juli 2013 tot versterking van de bescherming van de afnemers van financiële producten en diensten alsook van de bevoegdheden van de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten en houdende diverse bepalingen;
- de wet van 19 april 2014 houdende invoeging van boek VII « Betalings- en kredietdiensten » in het Wetboek van Economisch Recht, houdende invoeging van de definities eigen aan boek VII en van de straffen

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

relative à l'introduction de tests de situation dans le cadre de la lutte contre la discrimination sur le marché de l'emploi

Le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale,

Vu :

- la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, conclue au sein des Nations unies, signée par la Belgique le 17 août 1967 et ratifiée le 7 août 1975;
- la Convention n° 111 de l'Organisation internationale du travail (OIT) concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession;
- la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;
- la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;
- la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie;
- la loi du 10 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie;
- la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination;
- la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes;
- les articles 18, 19, 20 et 61 du Code pénal social;
- la loi du 2 août 2002 relative à la surveillance du secteur financier et aux services financiers;
- la loi du 30 juillet 2013 visant à renforcer la protection des utilisateurs de produits et services financiers ainsi que les compétences de l'Autorité des services et marchés financiers, et portant des dispositions diverses;
- la loi du 19 avril 2014 portant insertion du livre VII « Services de paiement et de crédit » dans le Code de droit économique, portant insertion des définitions propres au livre VII et des peines relatives aux infrac-

voor de inbreuken op boek VII, in de boeken I en XV van het Wetboek van Economisch Recht en houdende diverse andere bepalingen;

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 38 van 6 december 1983 betreffende de werving en selectie van werknemers, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 38*bis* van 29 oktober 1991, nr. 38*ter* van 17 juli 1998, nr. 38*quater* van 14 juli 1999, nr. 38*quinquies* van 21 december 2004 en nr. 38*sexies* van 10 oktober 2008;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 95 van 10 oktober 2008 betreffende de gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie;
- de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt;
- de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling (private arbeidsmarkt);
- de ordonnantie van 30 april 2009 betreffende het toezicht op de reglementeringen inzake werkgelegenheid die tot de bevoegdheid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest behoren en de invoering van administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op deze reglementeringen;
- de ordonnantie van 14 juli 2011 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;

Vraagt de Brusselse Hoofdstedelijke Regering :

- om werk te maken van een alomvattende strategie om de toegang en participatie op de arbeidsmarkt van mensen met migratieafkomst te verhogen;
- om een proactief en repressief handhavingsbeleid te voeren in het kader van de strijd tegen discriminatie;
- om van de strijd tegen discriminatie een prioriteit te maken voor de Brusselse werkgelegenheidsinspectie;
- om jaarlijks ambitieuze doelstellingen te formuleren met een minimum aantal te behalen gerichte controles door de werkgelegenheidsinspectie;
- om het uitvoeren van praktijktesten uitdrukkelijk op te nemen als instrument om de naleving van het bestaande wettelijk kader te inspecteren. Dat kan door de Brusselse werkgelegenheidsinspectie bevoegd te maken om zich in discriminatiezaken niet als inspecteur kenbaar te maken, en dus om praktijktesten uit te voeren of om

tions au livre VII, dans les livres I et XV du Code de droit économique, et portant diverses autres dispositions;

- la convention collective de travail (CCT) n° 38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs, modifiée par les conventions collectives de travail n° 38*bis* du 29 octobre 1991, n° 38*ter* du 17 juillet 1998, n° 38*quater* du 14 juillet 1999, n° 38*quinquies* du 21 décembre 2004 et n° 38*sexies* du 10 octobre 2008;
- la CCT n° 95 du 10 octobre 2008 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail;
- l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise;
- l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi (marché de l'emploi privé);
- 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 Bruxelles-Capitale et à l'instauration d'amendes administratives applicables en cas d'infraction à ces réglementations;
- l'ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale;

Demande au gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale :

- d'élaborer une stratégie globale afin de renforcer l'accès et la participation des personnes d'origine étrangère au marché de l'emploi;
- de mener, dans le cadre de la lutte contre la discrimination, une politique de respect des obligations proactive et répressive;
- de faire de la lutte contre la discrimination une priorité pour l'Inspection de l'emploi bruxelloise;
- de formuler annuellement des objectifs ambitieux assortis d'un nombre minimum de contrôles ciblés à réaliser par l'Inspection de l'emploi;
- de retenir expressément les tests de situation en tant qu'instruments de contrôle du respect du cadre légal existant. Pour ce faire, il peut conférer à l'Inspection de l'emploi bruxelloise la compétence de ne pas révéler sa qualité d'inspecteur dans les cas de discrimination et, partant, de réaliser ou de faire réaliser des tests de

- in samenwerking met private partners praktijktesten te laten uitvoeren. Ook onaangekondigde inspectiebezoeken horen daarbij;
- om te voorzien in de voorwaarden voor de organisatie van praktijktesten;
 - om ten behoeve van de Brusselse werkgelegenheidsinspecteurs een gedragscode op te stellen;
 - om harder op te treden ten aanzien van bedrijven die zich meerdere malen schuldig maken aan discriminatie. De Brusselse overheid kan deze bedrijven verplichten om de hun toegekende subsidies of fiscale voordelen volledig of gedeeltelijk terug te geven;
 - om een Brussels actieplan ter bestrijding van arbeidsgerelateerde discriminatie (ABAD) op te stellen als een tweejaarlijks evaluatie- en beleidsinstrument met concrete doelstellingen en toereikende budgetten. Het actieplan komt tot stand in samenwerking met de kansgroepen en de sociale partners;
 - om over de voortgang van het actieplan jaarlijks te rapporteren aan het Brussels Hoofdstedelijk Parlement en aan de Brusselse Raad voor Non-Discriminatie en Diversiteit in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
 - om de sociale partners aan te moedigen een bindende CAO te sluiten die de ondernemingen verplicht discriminatoire praktijken te melden, te voorzien in een opleiding in discriminatiebestrijding en een gedragscode op te stellen die bij niet-naleving in bindende sancties voorziet; daarbij moet vooral de dienstenchequesector zich met dergelijke bindende instrumenten toerusten;
 - om de registratie van discriminatiemeldingen te verbeteren, alsook meer over de meldingsmogelijkheden te informeren;
 - een grootschalige voorlichtings- en bewustmakingscampagne op te zetten tegen discriminatie; die campagne moet gericht zijn op de werkgevers en, in de dienstenchequesector, op de gebruikers;
 - om het wetenschappelijk onderzoek waarbij praktijktesten worden gebruikt, aan te moedigen en te financieren, teneinde de ongelijke behandeling in bepaalde sectoren uit te lichten en te vatten;
 - om periodieke instrumenten te ontwikkelen voor kwantitatieve en kwalitatieve analyses die een nauwkeurigere diagnose van discriminatie mogelijk maken; daarbij kunnen de sociaaleconomische monitoring en de diversiteitsbarometer, die gerichte informatie verschaffen om aangepaste beleidsmaatregelen uit te werken, diepgaander worden ontwikkeld;
- situation en collaboration avec des partenaires privés, en ce compris des inspections inopinées;
- de prévoir les conditions d'organisation de tests de situation;
 - de rédiger un code de déontologie à l'attention des inspecteurs de l'emploi bruxellois;
 - de sévir à l'égard des entreprises multirécidivistes en matière de discrimination. Les autorités bruxelloises peuvent contraindre ces entreprises à rembourser en tout ou en partie les subsides ou avantages fiscaux qui leur ont été accordés;
 - d'établir, en collaboration avec les groupes à risque et les partenaires sociaux, un Plan d'action bruxellois de lutte contre la discrimination à l'emploi (PADE) sous la forme d'un instrument bisannuel d'évaluation et de stratégie assorti d'objectifs concrets et de budgets suffisants;
 - de présenter chaque année un rapport sur l'avancement du Plan d'action au Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale et au Conseil de la non-discrimination et de la diversité en Région de Bruxelles-Capitale;
 - d'encourager les partenaires sociaux à conclure une CCT contraignante comportant une obligation pour les entreprises de signaler les pratiques discriminatoires, une obligation de formation en matière de lutte contre la discrimination et la rédaction d'un code de conduite assorti de sanctions contraignantes en cas de non-respect; le secteur des titres-services, en particulier, devant se doter de tels outils contraignants;
 - d'améliorer l'enregistrement des signalements de discrimination et d'informer davantage sur les possibilités de signalement;
 - de mettre en place une campagne d'information et de sensibilisation contre la discrimination à grande échelle, cette campagne devant cibler les employeurs et, dans le secteur des titres-services, les utilisateurs;
 - d'encourager et de financer les recherches scientifiques utilisant les tests de situation afin de mettre en lumière et comprendre les inégalités de traitement dans certains secteurs;
 - de développer des outils périodiques d'analyse quantitative et qualitative permettant de poser un diagnostic plus précis de la discrimination; le monitoring socio-économique et le baromètre de la diversité, qui fournissent des informations ciblées pour développer des politiques adaptées, pourront être davantage développés à cette fin;

- om in het kader van het Brussels positief injunctierecht de gerechtelijke parketten en arbeidsauditoraten de opdracht te geven om een actief vervolgingsbeleid te voeren wanneer de Brusselse sociaalrechtelijke inspectie discriminatie vaststelt. Essentieel hierbij is dat de Brusselse werkgelegenheidsinspectie praktijktesten en « mystery calling » kan verrichten om discriminatie op te sporen en vast te stellen waardoor de gerechtelijke overheid op adequate wijze tot vervolging kan overgaan;
 - om uitvoering te geven aan een interfederaal actieplan ter bestrijding van racisme, zoals dat in 2001 was beloofd na de van 31 augustus tot 7 september in Durban (Zuid-Afrika) gehouden Wereldconferentie tegen racisme, rassendiscriminatie, vreemdelingenhaat en onverdraagzaamheid.
- de donner, dans le cadre du droit d'injonction positive bruxellois, mandat aux parquets et aux auditorats du travail pour mener une politique active de poursuites en cas de constat d'une discrimination par l'inspection sociale bruxelloise. À cet égard, il est essentiel que l'inspection de l'emploi bruxelloise puisse réaliser des tests de situation et des « appels mystères » afin de détecter et de constater les discriminations, et de permettre ainsi aux autorités judiciaires de procéder aux poursuites qui s'imposent;
 - de mettre en œuvre un Plan d'action interfédéral de lutte contre le racisme, tel qu'il avait été promis en 2001 après la Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée, qui s'est tenue à Durban, en Afrique du Sud, du 31 août au 7 septembre 2001.

Bruno DE LILLE (N)
Zoé GENOT (F)

