



GEWONE ZITTING 2016-2017

9 DECEMBER 2016

**BRUSSELS
HOOFDSTEDELIJK PARLEMENT**

VOORSTEL VAN ORDONNANTIE

ter invoering van praktijktesten in het kader van de bestrijding van de discriminatie op de arbeidsmarkt

(ingediend door de heer Youssef HANDICHI (F), mevrouw Claire GERAETS (F), de heer Michaël VERBAUWHEDE (F) en mevrouw Mathilde EL BAKRI (F))

Toelichting

*A. Niets kan een idee tegenhouden
waarvoor de tijd rijp is*

Samira-Cécile en Jamal-Jérémy zetten discriminaties bij aanwerving uiteen

Al enkele maanden staat de kwestie van de discriminatie op de arbeidsmarkt in het middelpunt van de actualiteit. Op maandag 19 september 2016, heeft RTL¹ het geval Jamal-Jeremy aan het licht gebracht, een nieuw voorbeeld van discriminatie bij aanwerving in een groot Brussels hotel. Jamal heeft tweemaal hetzelfde cv onder verschillende namen opgestuurd en heeft een onderhoud kunnen versieren onder de naam van Jeremy. Een en ander doet denken aan de zaak Samira-Cécile, die enkele maanden eerder in de pers losgebarsten was². Die jonge lerares Frans kon niet op gesprek komen in een college in Jette als Samira, maar heeft onmiddellijk een afspraak als Cécile kunnen krijgen. Samira en Jamal hebben een praktijktest (of « testing ») georganiseerd. Die methode krijgt steeds meer bijval. Het is een instrument waarmee men de verschillende behandeling,

- 1 Discriminatie bij aanwerving in een groot Brussels hotel : Jamal heeft tweemaal hetzelfde cv onder verschillende namen opgestuurd, rtl.be, 19 september 2016.
- 2 Discriminatie : Samira verandert haar voornaam en kan op gesprek komen!, www.demorgen.be, 22 januari 2016.

SESSION ORDINAIRE 2016-2017

9 DÉCEMBRE 2016

**PARLEMENT DE LA RÉGION
DE BRUXELLES-CAPITALE**

PROPOSITION D'ORDONNANCE

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. Youssef HANDICHI (F), Mme Claire GERAETS (F), M. Michaël VERBAUWHEDE (F) et Mme Mathilde EL BAKRI (F))

Développements

*A. Rien ne peut arrêter une idée
dont le temps est venu*

Samira-Cécile et Jamal-Jérémy exposent les discriminations à l'embauche

Depuis quelques mois, la question des discriminations sur le marché d'emploi est au centre de l'actualité. Pas plus tard que lundi 19 septembre 2016, il y a eu le cas Jamal-Jeremy révélé par RTL¹, nouvel exemple de discrimination à l'embauche dans un grand hôtel bruxellois. Jamal a envoyé deux fois le même CV sous des noms différents et a décroché un entretien comme Jeremy, faisant écho à l'affaire Samira-Cécile qui avait éclaté dans la presse quelques mois plus tôt². Cette jeune professeure de français s'est vu refuser un entretien d'embauche dans un collège à Jette comme Samira, mais a décroché immédiatement un rendez-vous en tant que Cécile. Samira et Jamal ont effectué un test de situation (ou « testing ») dont la pratique se popularise de plus en plus. Il s'agit d'un outil qui permet de mesurer la différence de traitement d'un

- 1 Discrimination à l'embauche dans un grand hôtel Bruxellois : Jamal a envoyé deux fois le même CV sous des noms différents, rtl.be, 19 septembre 2016.
- 2 Discrimination : Samira change de prénom et décroche un entretien!, www.dhnet.be, 22 janvier 2016.

door een werkgever, van twee kandidaten met hetzelfde profiel maar met uitzondering van oorsprong, huidskleur, cultuur of veronderstelde religie, kan beoordelen. De discriminatie die Jamal of Samira hebben ondergaan is een symbolisch voorbeeld van een behandeling die veel mensen in Brussel en elders moeten ondergaan. Maar vandaag moeten de slachtoffers in België zelf bewijzen van discriminatie verzamelen. Dat is bijna onmogelijk. Negen op de tien slachtoffers van discriminatie melden die onrechtvaardigheid zelfs niet³. En dat is allang aan de gang. Reeds in 1997, heeft een onderzoek op vraag van het Internationale Arbeidsbureau aangetoond, dankzij praktijktesten, dat er veel discriminatie was⁴. Vandaag is er weinig veranderd. In een recent onderzoek van de Koning Boudewijnstichting, heeft 60 % van de respondenten, in dit geval Belgische werknemers van Turkse en Marokkaanse oorsprong, verklaard dat ze te maken gekregen hebben met discriminatie in het kader van hun beroepsleven⁵.

Straffeloosheid, als gevolg van een gebrek van bewijzen, en prioriteiten

Die realiteit is sinds (ten minste) 1997 nog niet veranderd omdat de kans dat discriminatie vastgesteld en bestraft wordt bijna nul is. Tussen 2004 en 2013, zijn er aan Nederlandstalige kant zeer weinig antidiscriminatiecontroles geweest en is er maar één sanctie geweest op 252 vastgestelde gevallen⁶. Op federaal vlak, is er de jongste drie jaar maar één proces verbaal opgesteld voor discriminatie op de arbeidsmarkt op de 61 dossiers van discriminatie die door de federale sociale inspectie⁷ opgesteld zijn. Wanneer er toch een veroordeling voor de rechtbank komt, zoals in het geval van de zaak « BBB » tegen Adecco⁸, lijken de sanctie en de follow up niet ernstig genoeg om het bedrijf aan te zetten een ander beleid te voeren. Adecco heeft via zijn intern computersysteem afzonderlijke lijsten opgesteld voor de « Blanc Bleu Belge » (enkel blanke Belgen) en voor de Belgen van buitenlandse oorsprong om tegemoet te komen aan klanten die geen personeel van buitenlandse oorsprong wensten. Amper een jaar na de veroordeling van Adecco, bleef het bedrijf discrimineren zoals gebleken is uit de uitzending van de RTBF « Questions à la Une » van 27 januari 2016.

- 3 « Negen op de tien maken geen melding van discriminatie », www.demorgen.be, 28 maart 2014.
- 4 De nettodiscriminatie bedroeg 39,2 % in het Vlaamse Gewest, 27 % in het Waals Gewest en 34,1 % in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. De discriminatie bij aanwerving wegens buitenlandse oorsprong, BIT, 1997, Arriijn et al.
- 5 Torrekens, C. en Adam, I., Marokkaanse en Turkse Belgen : een zelfportret van onze medeburgers, Koning Boudewijnstichting, Brussel, blz. 81 en volgende, 2015.
- 6 Van Bellingen, W., Lahlali, M., Commissie « Economie, Werk, Sociale Economie, Innovatie en Wetenschapbeleid », Hoorzitting « Discriminatie op de arbeidsmarkt », Minderheden Forum, 30 april 2015.
- 7 Vanden Broeck, P., Discriminatie op de arbeidsmarkt en in de dienstensector in het bijzonder, Toezicht op de sociale wetten, FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.
- 8 Adecco veroordeeld voor discriminatie bij aanwerving, *Le Soir*, 23 februari 2015.

employeur face à deux candidats qui ont le même profil à l'exception de leur origine, couleur de peau, culture ou religion supposée. La discrimination vécue par Jamal ou Samira est symbolique d'une situation que subissent de nombreuses personnes à Bruxelles et ailleurs. Mais aujourd'hui en Belgique, c'est aux victimes de chercher les preuves qu'elles ont été discriminées. Ce qui est quasiment impossible. Neuf victimes de discriminations sur 10 ne signalent même pas l'injustice³. Et depuis longtemps. Déjà en 1997, une étude à la demande du Bureau international du Travail a prouvé – grâce à des tests de situation – des niveaux importants de discrimination⁴. Et aujourd'hui, peu a changé. Dans une étude récente de la Fondation Roi Baudouin, plus de 60 % des répondants, dans ce cas-ci des travailleurs belges d'origine turque et marocaine, ont déclaré avoir été confrontés à la discrimination dans le cadre de leur vie professionnelle⁵.

Impunité, par manque de preuves et de priorité

La raison de cette réalité inchangée depuis (au moins) 1997 est que la chance qu'une discrimination soit constatée et se fasse sanctionner est presque zéro. Entre 2004 et 2013 du côté néerlandophone, il y a eu très peu de contrôles anti-discriminations et une seule sanction sur 252 cas répertoriés⁶. Et pour le niveau fédéral, un seul procès-verbal a été rédigé pour discrimination sur le marché de l'emploi ces trois dernières années sur les 61 dossiers de discrimination établis par l'inspection sociale fédérale⁷. Et lorsqu'il y a quand même une condamnation en justice, comme dans le cas de l'affaire « BBB » contre Adecco⁸, la sanction et le suivi ne semblent pas assez sérieux pour inciter l'entreprise à changer de politique. Adecco avait utilisé via son système informatique interne des listes séparées pour les « Blanc Bleu Belge » et pour les Belges d'origine étrangère pour satisfaire ses clients qui ne voulaient pas de personnel d'origine étrangère. À peine un an après sa condamnation, Adecco continuait à discriminer, comme l'a montré l'émission de la RTBF « Questions à la Une » du 27 janvier 2016.

- 3 « Negen op de tien maken geen melding van discriminatie », www.demorgen.be, 28 mars 2014.
- 4 La discrimination nette était de 39,2 % en Région flamande, de 27 % en Région wallonne et de 34,1 % dans la Région de Bruxelles-Capitale. La discrimination à l'embauche en raison de l'origine étrangère, BIT, 1997, Arriijn et al.
- 5 Torrekens, C. et Adam, I., Belgo-Marocains, Belgo-Turcs – (auto)portrait de nos concitoyens, Fondation Roi Baudouin, Bruxelles, p. 81 et suivantes, 2015.
- 6 Van Bellingen, W., Lahlali, M., Commissie « Economie, Werk, Sociale Economie, Innovatie en Wetenschapbeleid », Hoorzitting « Discriminatie op de arbeidsmarkt », Minderheden Forum, 30 avril 2015.
- 7 Vanden Broeck, P., « Discriminatie op de arbeidsmarkt en in de dienstensector in het bijzonder, Toezicht op de sociale wetten, SPF Emploi, travail et concertation sociale ».
- 8 Adecco condamné pour discrimination à l'embauche, *Le Soir*, 23 février 2015.

Als de straffeloosheid blijft bestaan, is dat zeker niet het gevolg van een gebrek aan wetgeving. In het Brussels Gewest, bestaan er twee antidiscriminatie ordonnanties⁹. Maar zoals de inspecteurs verklaard hebben tijdens een hoorzitting in het Vlaams Parlement, is er een status quo omdat er een grote moeilijkheid bestaat om discriminatie te bewijzen. Daar kunnen de praktijktesten iets aan veranderen. Als de sociale inspectie daar gebruik van kan maken, kan die gemakkelijker discriminaties vaststellen.

Niets kan een idee tegenhouden waarvoor de tijd rijp is

Beleidsmatig, beweegt er een en ander op het vlak van praktijktesten. In Vlaanderen, heeft het platform PraktijktestenNu#, dat een groot deel van het maatschappelijk middenveld verenigt, de partijen gesensibiliseerd en verplicht een standpunt in te nemen. In Brussel, is er na de zaak Samira-Cécile een oproep gekomen om praktijktesten in te voeren, ondertekend door een tiental prominenten, verenigingen en vakbonden. Op woensdag 21 september 2016, kon men via De Standaard vernemen dat de stad Gent aangekondigd heeft dat het de eerste Europese stad zou worden die systematisch praktijktesten ging gebruiken tegen discriminatie op de huurmarkt¹⁰. Op 27 oktober 2016, heeft Sudpresse aangekondigd¹¹ dat het Waals Gewest praktijktesten aan het voorbereiden is. Om te voorkomen dat vastgoedkantoren of bepaalde eigenaars « à la tête du client » verhuren en om bewezen discriminatie te bestraffen. Dat bewijst de doeltreffendheid van praktijktesten als instrument in de strijd tegen discriminatie. Als dat mogelijk is in Gent of in Wallonië, moet dat ook mogelijk zijn in Brussel! Als dat mogelijk is in de huisvesting, moet dat ook mogelijk zijn op het gebied van werkgelegenheid. Dat is de ambitie van deze « Samira-Cécile »-ordonnantie.

*B. Geen tijd te verliezen in de strijd
tegen ongelijkheden en discriminaties*

De dubbele strijd tegen sociale ongelijkheden en discriminaties

De cijfers bevestigen dat de situatie dringend is. De Socio-economische Monitoring 2015 heeft erop gewezen dat België behoort tot de slechtste leerlingen van de Europese klas wat betreft het verschil tussen de werkzaamheidsgraad

- 9 De ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van de diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt en de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling.
- 10 Gent bindt strijd aan met huurdiscriminatie, www.standaard.be, 20 september 2016.
- 11 Wallonië zal in de strijd tegen racisme nep kandidaat-huurders sturen, www.sudinfo.be, 27 oktober 2016.
- 12 Socio-economische Monitoring – arbeidsmarkt en origine, Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en het Interfederaal Gelijkekansencentrum, 2015, Brussel.

Si l'impunité règne, ce n'est pas par manque de législation. En Région bruxelloise, il existe deux ordonnances anti-discrimination⁹. Mais, comme l'ont témoigné des inspecteurs auditionnés par le Parlement flamand, la grande difficulté de prouver la discrimination est un frein et renforce le statu quo. Ce à quoi peut justement remédier la mise en place des tests de situation. Offrir cet outil puissant aux inspections sociales peut effectivement leur permettre de constater les discriminations.

Rien ne peut arrêter une idée dont le temps est venu

Politiquement, les lignes bougent sur les tests de situation. En Flandre, la Plateforme PraktijktestenNu# regroupant une partie importante de la société civile a sensibilisé les partis et les a obligés à se positionner. À Bruxelles, après l'affaire Samira-Cécile, une carte blanche appelant à instaurer des tests de situation a été signée par des dizaines de personnalités, associations et syndicats. Le mercredi 21 septembre 2016, on apprenait via De Standaard que la ville de Gand a annoncé qu'elle serait la première ville d'Europe à effectuer systématiquement des tests de situation contre la discrimination sur le marché locatif¹⁰. Et le 27 octobre 2016, Sudpresse révélait¹¹ que c'était au tour de la Région wallonne de préparer des tests de situation, pour lutter contre les locations à la tête du client de la part des agences immobilières ou de certains propriétaires et pour sanctionner les discriminations avérées. Cela prouve l'efficacité des tests de situation comme outil dans la lutte contre les discriminations. Si c'est possible à Gand ou en Wallonie, ça doit l'être aussi à Bruxelles! Si c'est possible dans le logement, on pourrait aussi étendre la mesure dans le domaine de l'emploi. Voilà l'ambition déclarée de cette ordonnance « Samira-Cécile ».

*B. Aucun temps à perdre pour combattre les inégalités et
les discriminations*

La double lutte contre les inégalités sociales et les discriminations

Et les chiffres confirment que la situation est urgente. Comme l'a révélé le Monitoring socio-économique 2015¹², la Belgique est parmi les plus mauvais élèves d'Europe quant à l'écart entre le taux d'emploi des

- 9 L'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise et l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi.
- 10 « Gent bindt strijd aan met huurdiscriminatie », www.standaard.be, 20 septembre 2016.
- 11 Contre le racisme, la Wallonie va envoyer de faux candidats locataires, www.sudinfo.be, 27 octobre 2016.
- 12 « Monitoring socio-économique – marché du travail et origine », Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et le Centre interfédéral pour l'égalité des chances, 2015, Bruxelles.

van mannen en vrouwen van Belgische origine en de werkzaamheidsgraad van mannen en vrouwen met migratieroots. Voor de Belgen van Belgische origine, bedraagt de werkzaamheidsgraad 76 %, terwijl die voor de Belgen van Maghrebijnse origine 44,5 % en voor de Belgen van Afrikaanse origine 41,6 % bedraagt¹³. Het verschil tussen de Belgen van Belgische origine en de Belgen met migratieroots varieert aldus van 31,5 tot 37,8 %. De werkzaamheidsgraad van de 20- tot 60-jarigen in Brussel volgens de origine bedraagt, voor het jaar 2012, 71 % voor de Belgen van Belgische origine, 40,6 % voor de Belgen van Maghrebijnse origine en 37,3 % voor de Belgen van een « andere Afrikaanse origine » en daalt tot 34,3 % voor degenen die uit het « Nabije/Midden-Oosten » komen. Dat is een verschil van 30 tot bijna 37 % tussen « Belgen » en « vreemdelingen »!

Dat verschil is te wijten aan ongelijkheden op grond van origine, cultuur, huidskleur of religie bovenop sociale ongelijkheden. België is aldus de koploper van de OESO-landen met de grootste ongelijkheden in het onderwijs en werd regelmatig met de vinger gewezen in de verschillende PISA-onderzoeken wegens het niveauverschil tussen de leerlingen van Belgische origine en de leerlingen met migratieroots¹⁴. In de scholen van de federatie Wallonië-Brussel (FWB), behoort de graad van sociale polarisatie tot de hoogste van de OESO-landen. Het onderwijs van de FWB maakt deel uit van de onderwijssystemen met het hoogste percentage leerlingen in segregatiescholen (getto's van rijken en getto's van armen). Het gaat in de eerste plaats over kinderen van vreemde origine.

De sociale mobiliteit in België is zeer laag in vergelijking met andere OESO-landen. Meer dan elders, worden het studieniveau en het toekomstige beroep van een persoon beïnvloed door het studieniveau en het beroep van de ouders¹⁵. Het is een illusie te denken dat men een en ander zou kunnen verbeteren zonder een verband te leggen tussen raciale en sociale discriminatie. In de diversiteitsbarometer huisvesting, hebben praktijktesten aan het licht gebracht dat discriminatie op grond van rijkdom even groot is als discriminatie op grond van origine¹⁶. Zelfs al zou men erin slagen discriminatie op grond van origine uit te roeien, zouden de Belgen met migratieroots nog altijd sociaal gediscrimineerd worden, net als de Belgen van Belgische origine. Aangezien ze van oudsher oververtegenwoordigd zijn in de lagere sociale klassen, zal de repetitieve aard van de sociale ongelijkheden tot gevolg hebben dat die oververtegenwoordiging blijft duren. Discriminatie gedijt het best bij schaarste.

hommes et femmes d'origine belge et le taux d'emploi des hommes et femmes issus de l'immigration. Pour les « Belgo-belges », le taux d'emploi est de 76 %, alors que pour les Belgo-maghrébins il est de 44,5 %, et pour les Belgo-africains de 41,6 %¹³. L'écart entre « Belgo-belges » et Belges issus de l'immigration varie ainsi de 31,5 % à 37,8 %. En ce qui concerne le taux d'emploi des 20-60 ans à Bruxelles selon l'origine, pour l'année 2012, il est de 71 % pour les « Belges », de 40,6 % pour les « Maghrébins », de 37,3 % pour les « autres Africains » et tombe jusqu'à 34,3 % pour ceux qui proviennent du « Proche et Moyen-Orient ». Soit un écart de 30 à presque 37 % entre « Belges » et « étrangers »!

Cet écart est le résultat d'inégalités basées sur l'origine, la culture, la couleur de peau ou la religion en plus des inégalités sociales. La Belgique trône ainsi en tête des pays les plus inégalitaires de l'OCDE en ce qui concerne l'inégalité dans l'enseignement, et a été régulièrement pointée du doigt lors des différentes études PISA pour son écart entre le niveau des élèves « belgo-belges » et celui des Belges issus de l'immigration¹⁴. La Fédération Wallonie-Bruxelles a un taux de polarisation sociale dans les écoles parmi les plus élevés de l'OCDE. La FWB fait partie des systèmes éducatifs comptant le plus grand pourcentage d'élèves en écoles ségréguatives (ghettos de riches et ghettos de pauvres), et cela concerne au premier chef les enfants d'origine étrangère.

La mobilité sociale en Belgique est très basse, comparée à d'autres pays de l'OCDE. Plus qu'ailleurs, le niveau d'études et la future profession d'une personne sont influencés par le niveau d'étude et la profession de ses parents¹⁵. Ce serait une illusion de penser qu'on pourrait améliorer les choses sans lier discrimination raciale et discrimination sociale. Dans le baromètre de la diversité sur le logement, des tests de situation ont mis à nu que la discrimination sur la base de la fortune est aussi importante que la discrimination sur la base de l'origine¹⁶. Même si on arrivait à éradiquer la discrimination sur la base de l'origine, les Belges issus de l'immigration seraient toujours discriminés socialement, tout comme les « Belgo-belges ». Et vu qu'historiquement ils sont surreprésentés dans les couches socialement faibles, la reproduction des inégalités sociales aura comme effet de faire perdurer cette surreprésentation. Et les discriminations se développent plus facilement dans des situations de pénurie.

13 Socio-economische Monitoring – arbeidsmarkt en origine, 2015, Tabel 2-2-2.

14 PISA : Frankrijk en België, kampioenen van de ongelijkheid, <http://www.skolo.org>.

15 « La persistance de l'inégalité des chances en Belgique », <http://www.skolo.org/>, 21 mei 2012, François Ghesquière, Joël Girès.

16 Diversiteitsbarometer – Huisvesting, Unia, 2014, p. 194.

13 Monitoring socio-économique – marché du travail et origine 2015, Tableau 2-2-2.

14 PISA : France et Belgique, champions de l'inégalité, <http://www.skolo.org>.

15 La persistance de l'inégalité des chances en Belgique, <http://www.skolo.org/>, 21 mai 2012, François Ghesquière, Joël Girès.

16 Baromètre de la diversité - Logement, Unia, 2014, p. 194.

Besluit : als men de verschillen tussen de werkzaamheidsgraad of de armoedegraad van de Belgische van vreemde origine en de Belgen van Belgische origine wil terugdringen, dan kan men dat enkel doen via een combinatie van krachtige sociale beleidsmaatregelen om de ongelijkheden en de mechanismen van sociale uitsluiting terug te dringen met een efficiënt beleid ter bestrijding van de discriminaties. Naast de antidiscriminatiemaatregelen, die in deze ordonnantie worden voorgesteld, is er dus nood aan maatregelen die werkgelegenheid scheppen, kwaliteitsvolle sociale woningen tot stand brengen en voor betaalbaar kwaliteitsvol onderwijs zorgen, als men de verschillen tussen alle Belgen, ongeacht of ze hier of elders hun roots hebben, wil terugdringen.

Discriminatie is niet relatief noch een excuus voor individueel falen

We mogen ons niet vergissen : discriminatie op zich bestaat en is een realiteit, die als dusdanig moet worden bestreden. Discriminatie is niet relatief, zoals minister Homans (N-VA) beweerde en evenmin subjectief. Ze kan objectief worden vastgesteld met onderzoeken die precies praktijktesten uitvoeren. Volgens een onderzoek van de KULeuven en de ULB, heeft 50 % van de werkzoekenden minstens één keer tijdens hun sollicitaties discriminerend gedrag ervaren¹⁷.

Dat cijfer stijgt tot 75 % van de personen van buitenlandse origine die ondervraagd zijn door Unia (voorheen « het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding »), die verklaren dat ze minstens één keer tijdens hun zoektocht naar werk het slachtoffer waren van discriminatie¹⁸.

Uit een recent onderzoek van het Minderhedenforum bij 251 Vlaamse bedrijven in de sector van de dienstencheques, blijkt dat 62,5 % van de ondervraagde bedrijven bereid was in te gaan op verzoeken om discriminatie vanwege hun klanten¹⁹. Discriminatie is geen « excuus om individueel falen te verantwoorden » zoals sommigen beweren. Integendeel, discriminatie draagt in grote mate bij tot individueel falen.

C. Een Inspectie voor Gelijkheid, die in staat is om discriminaties te bestrijden

Het falen van de zelfregulering

Wanneer men de cijfers over discriminatie op de arbeidsmarkt bekijkt, kan men enkel een zeer negatieve balans opmaken van de getroffen of de veeleer uitgebleven

17 Etnische discriminatie op de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, KUL - ULB, A. Martens, M. Van de Maele, S. Vertommen, H. Verhoeven, N. Ouali, Ph. Dryon, januari 2005.

18 Diversiteitsbarometer, Werkgelegenheid, Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding, Brussel, september 2012, p. 73.

19 Spaas, N., Dienstencheques : subsidiëren om te discrimineren, Minderhedenforum, 22 februari 2015.

En conclusion, si on veut diminuer les écarts concernant le taux d'emploi ou le taux de pauvreté entre Belges d'origine étrangère et « Belgo-belges », on ne pourra le faire qu'en combinant des politiques sociales fortes, pour faire baisser les inégalités et les mécanismes d'exclusion sociale avec une politique efficace de lutte contre les discriminations. Il faudra donc – en plus de mesures anti-discrimination présentées dans la présente ordonnance – des mesures créant de l'emploi, des logements sociaux de qualité et un enseignement de qualité et accessible si on veut réduire les écarts entre tous les Belges, qu'ils aient leurs racines ici ou ailleurs.

La discrimination n'est pas relative ni une excuse pour des échecs individuels

Ne nous trompons pas : la discrimination existe en tant que telle, elle est une réalité. Et elle doit être combattue en tant que telle. Elle n'est pas relative, comme l'a prétendu la Ministre Homans (N-VA), ou subjective. Elle peut être constatée objectivement par des études qui appliquent justement des tests de situation. Une étude de la KUL et de l'ULB montre que 50 % des demandeurs d'emploi observés ont connu au moins une fois au cours de leurs sollicitations, un comportement discriminatoire¹⁷.

Le chiffre monte jusqu'à 75 % des personnes d'origine étrangère interrogées par Unia (l'ancien « Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme »), qui disent avoir été victime de discrimination au moins une fois durant leur recherche d'emploi¹⁸.

Une étude récente du Minderhedenforum auprès de 251 entreprises flamandes du secteur des titres-services a révélé que 62,5 % des entreprises interrogées étaient prêtes à répondre positivement aux demandes discriminatoires de leurs clients¹⁹. Non, la discrimination n'est pas « une excuse avancée pour justifier des échecs individuels » comme l'annoncent certains. Au contraire, elle contribue fortement à des échecs individuels.

C. Une Inspection d'Égalité, capable de combattre les discriminations

L'échec de l'autorégulation

Lorsqu'on voit la réalité des chiffres liés à la discrimination sur le marché de l'emploi, on ne peut que tirer un bilan dramatique des politiques mises en place ou

17 Discriminations des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale, KUL - ULB, A. Martens, M. Van de maele, S. Vertommen, H. Verhoeven, N. Ouali, Ph. Dryon, janvier 2005.

18 Baromètre de la diversité, Emploi, Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, Bruxelles, septembre 2012, p. 73.

19 Spaas, N., Dienstencheques : subsidiëren om te discrimineren, Minderhedenforum, 22 février 2015.

beleidsmaatregelen. Het vertrouwen in de zelfregulering van de bedrijven²⁰ en het beleid van niet-dwingende aanmoedigingen zijn uitgedraaid op een mislukking²¹. Het is tijd om in gang te schieten als wij de zaken willen veranderen en verder willen gaan dan beginselverklaringen. Het ontbreekt aan politieke wil om daarvan een prioriteit te maken en aan een inspectie met de nodige middelen en de wettelijke tools daarvoor, bijvoorbeeld in de vorm van een Interfederale Inspectie voor Gelijheid.

Dit is geen probleem tussen individuen, maar een maatschappelijk probleem van algemeen belang

Bij de bestrijding van discriminatie, mag niet langer een individualiserende benadering worden gevolgd. Discriminatie moet worden gezien als een maatschappelijk probleem dat een weerslag heeft op iedereen, en niet als een probleem tussen individuen. Het is een kwestie van algemeen belang. Bijgevolg moet de Staat zijn verantwoordelijkheid nemen en bindende, proactieve en systematische maatregelen invoeren. Dat is wat de Staat heeft gedaan met het Federale Agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen (FAVV), dat werd opgericht ingevolge de dioxinecrisis 1999 en dat toezicht diende uit te oefenen op de voedselveiligheid, door normen en procedures vast te stellen. Het is eveneens tijd om het probleem van discriminatie stevig aan te pakken met een maatschappelijke benadering inzake gelijkheid van rechten voor iedereen binnen onze samenleving; een Federale Inspectie voor Gelijheid, met als opdracht discriminatie te voorkomen, te bestrijden en uit te roeien waar zij tot uiting komt, zou ter zake een nuttige tool zijn.

Ter voorkoming van versnippering, moeten de middelen gebundeld worden in een transversale aanpak

Die Inspectie zou zich moeten specialiseren in praktijktesten, en zonder versnippering van haar bevoegdheden. Voor een doeltreffende strijd, is het belangrijk de expertise en de middelen te bundelen om daarvan een echte prioriteit te maken en niet de zoveelste taak van de sociale inspectie. Met het FAVV, werd de voorkeur gegeven aan een transversale aanpak die bevoegdheidsdomeinen oversteege, door binnen eenzelfde entiteit de bevoegdheden samen te brengen die vroeger waren verspreid over het ministerie van Landbouw en dat van Volksgezondheid. Dat zou ook wenselijk zijn inzake discriminaties, zodat de respectieve ministers zich niet

plutôt de l'absence de celles-ci. La confiance en l'autorégulation des entreprises²⁰ et la politique d'encouragements non contraignants ont fait faillite²¹. Il est temps d'agir si nous voulons changer les choses et dépasser les déclarations de principes. Ce qui manque, c'est la volonté politique d'en faire une priorité, et une inspection dotée de moyens et d'instruments légaux correspondant à cette volonté politique. Une Inspection d'Égalité interfédérale pourrait être cet outil.

Ce n'est pas un problème entre individus, mais un problème sociétal, d'intérêt général

Dans la lutte contre les discriminations, on ne peut plus suivre une approche individualisante. Il faut voir la discrimination comme un problème de société qui impacte tout le monde, et pas comme un problème interindividuel. Il s'agit d'une question d'intérêt général. Par conséquent, c'est à l'Etat de prendre ses responsabilités et de mettre en place des mesures contraignantes, proactives et systématiques. C'est ce qu'il a fait avec l'Agence fédérale pour la sécurité de la chaîne alimentaire (AFSCA) mise en place suite à la crise de la dioxine en 1999 pour contrôler la sécurité alimentaire, en fixant des normes et en établissant des procédures. Il est également temps de prendre le problème des discriminations à bras-le-corps avec une approche sociétale de l'égalité des droits pour tous au sein de notre société; une Inspection fédérale pour l'Égalité qui ait pour mission de prévenir la discrimination, de la combattre et de l'éradiquer là où elle se manifeste.

Contre l'éparpillement, il faut la concentration des moyens dans une approche transversale

Cette Inspection devrait se spécialiser sur les tests de situation, et ne pas se retrouver avec une fragmentation de ses compétences. Pour une lutte efficace, il est important de concentrer l'expertise et les moyens pour en faire une vraie priorité et que ce ne soit pas la énième tâche de l'Inspection sociale. Avec l'AFSCA, on avait alors privilégié une approche transversale dépassant la question des compétences, en regroupant au sein d'une même entité les compétences auparavant disséminées entre les ministères de l'Agriculture et de la Santé publique. Ce serait souhaitable également sur la question des discriminations, ainsi les ministres respectifs ne pourront

20 Na de matige resultaten van de drie door Federgon georganiseerde campagnes van mystery calls tussen juni 2011 en oktober 2015, blijkt volgens het platform PraktijktestenNu dat zelfregulering in de sector van de tijdelijke tewerkstelling duidelijk niet volstaat om discriminatie een halt toe te roepen en dat de regering dwingende maatregelen moet treffen, www.standaard.be, 9 oktober 2015.

21 Bijna 20 jaar na de eerste gedragscode van Federgon (Federatie van de uitzendkantoren) heeft het Minderhedenforum bewezen dat twee op drie dienstenchequesbedrijven bleven discrimineren, www.unia.be.

20 Suite aux résultats mitigés des 3 vagues d'appels-mystères entre juin 2011 et octobre 2015 organisés par Federgon, il ressort selon la plateforme PraktijktestenNu que l'autorégulation dans le secteur de l'emploi temporaire n'est clairement pas suffisante pour arrêter la discrimination, et qu'il est également nécessaire d'avoir des mesures contraignantes prises par le gouvernement, www.standaard.be, 9 octobre 2015.

21 Près de 20 ans après le 1^{er} code de conduite de Federgon (fédération des agences d'intérim), le Minderhedenforum a prouvé que 2 entreprises de titres-services sur 3 continuaient à discriminer, www.unia.be.

langer kunnen blijven verbergen achter het argument dat zulks niet tot hun bevoegdheden behoort. In afwachting daarvan, kan het Brussels Gewest al van start gaan, door een Gewestelijke Inspectie voor Gelijkheid op te richten met het oog op de toekomstige oprichting van een Interfederaal Inspectie.

Toezicht op het gehele proces, op elke schakel van de keten

Een benadering zoals die van het FAVV is nodig omdat het erom gaat de gehele keten te kunnen controleren, boven de versnipperde bevoegdheden heen. Discriminatie op de arbeidsmarkt speelt immers tijdens de gehele loopbaan, niet enkel bij het wervingproces, maar ook inzake loonverschillen, de mogelijkheid tot bevorderingen, carrière maken in functies met verantwoordelijkheden. Dat glazen plafond dat vele werknemers belemmert, is ook een ernstig probleem in onze samenleving, net als de etnische stratificatie van de arbeidsmarkt, d.w.z. de « etnische » verdeling van de jobs, statuten en lonen²². Er moet nog een hele weg worden afgelegd, maar een eerste belangrijke stap zou kunnen worden gezet.

Steeds meer praktijktesten worden al verricht, waarom dan niet tegen discriminaties ?

Praktijktesten werken, zoals aangetoond wordt door een onderzoek inzake huisvesting door de universiteit van Gent²³. Overigens passen onze eigen overheden thans praktijktesten al toe in complexe aangelegenheden, zoals toezicht op de financiële diensten en markten, voor de economische inspectie²⁴, of nog voor de Nationale Loterij²⁵. Het systeem heeft zijn doeltreffendheid ruimschoots bewezen²⁶.

plus se cacher éternellement derrière l'argument que ce n'est pas de leurs compétences. En attendant, la Région bruxelloise peut déjà commencer en créant une Inspection régionale pour l'Égalité dans le cadre de la création future d'une Inspection interfédérale.

Contrôler tout le processus, chaque maillon de la chaîne

Une approche du type AFSCA est nécessaire enfin, car il s'agit ici de pouvoir contrôler l'ensemble de la chaîne, au-delà des compétences fragmentées. Effectivement, la discrimination sur le marché de l'emploi se joue tout au long d'une carrière. Pas uniquement au moment du processus de recrutement, mais aussi en ce qui concerne les différences de salaires, ou la possibilité de recevoir des promotions, d'avancer dans les postes à responsabilités. Ce plafond de verre contre lequel butent de nombreux travailleurs est aussi un problème grave dans notre société, ainsi que l'ethno-stratification du marché du travail, c'est-à-dire la répartition 'ethnique' des emplois, des statuts et des salaires²². Il y a encore du chemin mais on pourrait faire un premier pas important.

De plus en plus de tests de situation se font déjà, pourquoi pas alors contre les discriminations ?

Enfin, les tests de situation, cela marche, comme le prouve une étude sur le logement réalisée par l'université de Gand²³. Par ailleurs, nos propres services publics adaptent aujourd'hui déjà la pratique du test de situation à des matières complexes comme la surveillance des services et marchés financiers, pour l'inspection économique²⁴, ou encore à la Loterie nationale²⁵. Le système a largement prouvé son efficacité²⁶.

22 A. Martens, Etnische discriminatie op de arbeidsmarkt, Op.cit.

23 Een onderzoek van de universiteit van Gent toont aan dat de grote vastgoedmaatschappijen hun gedrag wijzigen ingevolge de praktijktesten, « Praktijktesten UGent doen discriminatie fors dalen », www.ugent.be, 9 december 2015.

24 Werknemers van de Economische Inspectie kunnen zich laten doorgaan voor klanten om toezicht uit te oefenen op de handelaars: mystery shoppers, www.sudinfo.be, 11 juni 2016.

25 Pesten of testen?, Radar, december 2011-januari 2012.

26 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 werkbaar en efficiënte instrumenten zijn om discriminatie op te sporen en in kaart te brengen : Kif Kif (2013), Discriminatiebarometer Brussel : onderzoeksrapport naar de efficiëntie van praktijktesten.

22 A. Martens, Discriminations des personnes, Op. cit.

23 Une étude de l'université de Gand montre que les grandes sociétés immobilières changent de comportement suite aux tests de situation, « Praktijktesten UGent doen discriminatie fors dalen », www.ugent.be, 9 décembre 2015.

24 Des agents de l'Inspection économique pourront se faire passer pour de faux clients pour contrôler les commerçants : voici les mystery shoppers, www.sudinfo.be, 11 juin 2016.

25 « Pesten of testen? », Radar, décembre 2011-janvier 2012.

26 À la fin de 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: Kif Kif (2013), Le Baromètre de la discrimination : Bruxelles. Rapport de recherche sur l'efficacité des tests pratiques.

D. Een Gewestelijke Inspectie voor Gelijkheid is mogelijk en noodzakelijk

Men moet niet wachten op de oprichting van een Interfederale Inspectie voor Gelijkheid. Brussel kan al een Brusselse Inspectie voor Gelijkheid oprichten. Die Gewestelijke Inspectie voor Gelijkheid kan de weg banen voor een Interfederale Inspectie. De Inspectie voor Gelijkheid zou toezicht kunnen uitoefenen op gelijke behandeling bij alle gewestelijke bevoegdheidsdomeinen, op de interimmarkt, voor de huurmarkt, of voor de diensten. Maar die Inspectie zou ook toezicht kunnen uitoefenen op de gelijke behandeling bij alle partners die een contractuele verbintenis hebben met het Gewest: de onderaannemers, de firma's waarmee het Gewest overeenkomsten heeft, of die premies of subsidies genieten. De regering kan de werking ervan vastleggen door regeringsbesluiten.

Die Gewestelijke Inspectie zou haar bevoegdheden delen met de respectieve inspecties, die bevoegd blijven voor het vaststellen en bestraffen van discriminaties.

In plaats van de middelen en de expertise voor toezicht op de gelijke behandeling evenwel te versnipperen over de respectieve inspecties (objectief gesproken, is de strijd tegen discriminatie voor hen de zoveelste prioriteit), zou de Inspectie voor Gelijkheid die middelen en expertise kunnen bundelen.

Tot slot zou de Gewestelijke Inspectie voor Gelijkheid overeenkomsten kunnen sluiten met de andere besturen (federale overheid, Gemeenschappen) om samen te werken en haar bevoegdheden uit te breiden. Gelet op de grondwettelijke complexiteit, zijn de respectieve bevoegdheden zodanig verweven dat een interfederale benadering noodzakelijk is voor een doeltreffende bestrijding van discriminatie.

E. De praktijktesten door de gewestelijke sociale inspectie vanaf morgen al mogelijk maken

Het Gewest is bevoegd en kan praktijktesten organiseren voor de uitzendarbeid

De vier deskundigen, die universiteitshoogleraren²⁷ zijn, en die door het Brussels Parlement op 22 september 2016 uitgenodigd werden om zich uit te spreken over de bevoegdheden van het Gewest (zoals uitzendarbeid) inzake de strijd tegen discriminatie waren in elk geval unaniem: het Brussels Gewest kan bepaalde bevoegdheden uitoefenen en de loper voor beslissingen over de praktijktesten is dus uitgerold. Nogmaals: het gaat er gewoon om dat men, beleidsmatig, niet bij de pakken blijft zitten. Een van de essentiële aspecten om die controles efficiënt te maken is dat de gewestelijke inspecteurs de mogelijkheid moeten krijgen

D. Une Inspection d'Égalité régionale est possible et nécessaire

Il ne faut pas attendre la création d'une Inspection d'Égalité interfédérale. Bruxelles peut déjà mettre sur pied une Inspection de l'Égalité bruxelloise. Cette Inspection d'Égalité régionale peut paver le chemin pour une Inspection interfédérale. L'Inspection d'Égalité pourrait contrôler le traitement égal dans toutes les compétences régionales, sur le marché de l'intérim, pour le marché locatif, ou encore les services. Mais cette Inspection pourrait aussi contrôler le traitement égal pour tous les partenaires qui sont liés contractuellement à la Région : les sous-traitants, les sociétés avec qui la Région a conclu des conventions, ou qui bénéficient de primes ou de subsides. Le gouvernement pourra déterminer par des arrêtés gouvernementaux son fonctionnement.

Cette Inspection régionale partagerait ses compétences avec les inspections respectives qui ainsi resteront compétentes pour constater et sanctionner les discriminations.

Mais au lieu d'éparpiller les moyens et l'expertise de contrôler l'égalité de traitement dans les inspections respectives (pour lesquelles la lutte contre la discrimination est objectivement la énième priorité), l'Inspection d'Égalité pourrait concentrer ces moyens et cette expertise.

Finalement, l'Inspection d'Égalité régionale pourrait conclure des conventions avec les autres administrations (fédérales, communautaires), pour collaborer et étendre ses compétences. Vu la lasagne constitutionnelle, les compétences respectives sont tellement entremêlées qu'une approche interfédérale est nécessaire pour une lutte efficace contre les discriminations.

E. Rendre les tests de situation possibles par l'Inspection sociale régionale dès demain

La Région est compétente et peut instaurer des tests de situation sur le marché de l'intérim

Les quatre experts, professeurs d'université²⁷, invités par le Parlement bruxellois le 22 septembre 2016 à statuer sur les compétences de la Région (comme les intérim) en matière de lutte contre les discriminations étaient en tout cas unanimes : la Région bruxelloise a des compétences à exercer et « il y a une avenue » pour statuer sur les tests de situation. Encore une fois, c'est une question de volonté politique. Un aspect essentiel pour que ces contrôles soient efficaces est que les inspecteurs régionaux doivent pouvoir ne pas s'identifier. Lors de l'audition des experts, on a appris que cette possibilité d'exception existe déjà dans la

²⁷ Isabelle Rorive ULB, Jean-François Neven UCL, Marc Uyttendaele ULB en Marc Verdussen UCL.

²⁷ Isabelle Rorive ULB, Jean-François Neven UCL, Marc Uyttendaele ULB et Marc Verdussen UCL.

om onder de radar te blijven. Tijdens de hoorzitting met de deskundigen, heeft men vernomen dat die mogelijke uitzondering reeds bestaat in het IAO-verdrag (Internationale Arbeidsorganisatie) van 1947 indien de bekendmaking nadelig kan zijn voor de efficiëntie van de controle.

Een belangrijk signaal voor een inclusieve maatschappij

Via dit voorstel van ordonnantie wenst de PTB het gebruik van praktijktesten uit te breiden. Het is de belangrijkste tool om discriminatie op te sporen. De gewestelijke inspecteurs zouden aldus discriminatie op proactieve en systematische wijze kunnen opsporen, en ernstig en in verhouding kunnen bestraffen. Om ervoor te zorgen dat die controles effectief uitgevoerd worden, zou de Brusselse Hoofdstedelijke Regering een minimumaantal jaarlijkse controles moeten laten uitvoeren door de Brusselse sociale inspectie. De bevoegde inspectie zou extra middelen moeten krijgen om die nieuwe opdracht tot een goed einde te brengen. Dat zou natuurlijk een ontradend effect hebben voor de bedrijven en personen in kwestie. De strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt zou tot slot een positief signaal zijn voor onze Brusselse multiculturele jeugd dat de overheid strijdt voor een inclusieve maatschappij waar iedereen zijn plaats heeft.

F. Bepalend gedeelte van deze ordonnantie

Dit voorstel van ordonnantie beoogt het verbieden van discriminatie en het waarborgen van de gelijke behandeling op de arbeidsmarkt waarvoor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bevoegd is, zoals bepaald in de ordonnantie van 14 juli 2011 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Ondanks die ordonnantie heeft het Brussels Gewest geen proactief beleid ter bestrijding van discriminatie.

Om iets te doen aan dat gebrek aan een daadwerkelijk en bindend beleid, is het nodig dat de werkgelegenheidsinspecteurs en de controleurs kunnen grijpen naar situatietests en mystery shopping, zonder eerst hun hoedanigheid te moeten medelen aan de personen en de instellingen die zij controleren.

Net als de FSMA-inspectie moeten de werkgelegenheidsinspecteurs en de controleurs eveneens een beroep kunnen doen op leden van hun personeel of door hen gemandateerde derden om zich naar bedrijven of personen te begeven en controles te verrichten. Zo niet zullen de bedrijven de enkele inspecteurs te snel herkennen.

Inzake de bevoegdheid van de inspectie om situatietests uit te voeren en aan mystery shopping te doen, moet opgemerkt worden dat de Raad van State dergelijk geval al heeft onderzocht, te weten bij de wijziging van de wetgeving betreffende de controle op de financiële sector en de

convention de l'OIT (Organisation Internationale du Travail) de 1947 si le fait de s'identifier est susceptible de nuire à l'efficacité du contrôle.

Un signal important pour une société inclusive

Par la présente proposition d'ordonnance, le PTB souhaite étendre et utiliser le recours au test de situation, principal outil pour détecter les discriminations. Les inspecteurs régionaux pourraient ainsi détecter, sanctionner de façon sérieuse et proportionnelle les discriminations d'une façon proactive et systématique. Afin de s'assurer que les contrôles soient effectivement réalisés, le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale devrait alors déterminer un nombre minimal de contrôles annuels effectués par l'inspection sociale bruxelloise. L'inspection compétente devrait se faire accorder des moyens supplémentaires pour mener à bien cette nouvelle mission. Ceci aurait manifestement un effet dissuasif pour les entreprises et personnes concernées. Et finalement, la lutte contre les discriminations sur le marché d'emploi serait un signal positif envoyé à notre jeunesse bruxelloise multiculturelle que les autorités se battent pour une société inclusive, où chacun a une place.

F. Dispositif de la présente ordonnance

La présente proposition d'ordonnance a pour objectif d'interdire la discrimination et de garantir l'égalité de traitement sur le marché de l'emploi pour lequel la Région de Bruxelles-Capitale est compétente, comme défini par l'ordonnance du 14 juillet 2011 concernant la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale. Malgré cette ordonnance, la Région bruxelloise n'a pas de politique proactive de lutte contre les discriminations.

Afin de pallier ce manque de politique effective et contraignante, il est nécessaire que les inspecteurs de l'emploi ainsi que les contrôleurs puissent faire usage de tests de situation et du « mystery shopping » sans devoir communiquer au préalable leur qualité aux personnes et institutions qu'ils contrôlent.

Comme c'est le cas pour l'inspection FSMA, les inspecteurs de l'emploi ainsi que les contrôleurs doivent également pouvoir faire appel à des membres de leur personnel ou des tiers mandatés par leurs soins afin de se rendre auprès des entreprises ou des personnes pour réaliser les contrôles. Sinon, les entreprises reconnaîtront trop vite les quelques inspecteurs.

Concernant le pouvoir de l'inspection d'effectuer des tests de situation et du « mystery shopping », il y a lieu de noter que le Conseil d'Etat s'est déjà penché sur un tel cas, à savoir lors de la modification de la législation relative au contrôle du secteur financier et des services financiers qui

financiële diensten, die voorziet in de mogelijkheid voor de FMSA (Autoriteit voor de Financiële Diensten en Markten) en voor de economische inspectie om een beroep te doen op dat soort test. De Raad van State heeft bij deze wetswijziging geen enkel bezwaar geuit (zie advies nr. 52.870/2 van de Raad van State van 5 maart 2013).

Ook het Grondwettelijk Hof heeft zich daarover al uitgesproken en was van oordeel dat de situatietest geen probleem stelt, aangezien hij uitgaat van de vaststelling dat een slachtoffer van discriminatie doorgaans in een zwakke positie verkeert ten opzichte van de handelingsteller, wat dergelijke maatregel noodzakelijk kan maken (Grondwettelijk Hof, 6 oktober 2004, nr. 157/2004, § B.84).

De methodes van de situatietests, mystery shopping en mystery klant worden door vele critici problematisch geacht, want zij zouden de geteste personen provoceren. Ook daarover heeft het gerecht zich echter al ruimschoots uitgesproken. Uit vaste rechtspraak van het Hof van Cassatie blijkt immers het volgende : « Wanneer het opzet om het misdrijf te plegen is ontstaan buiten enig optreden van de politieambtenaar of van een derde handelend op het uitdrukkelijk verzoek van deze ambtenaar, deze zich heeft beperkt tot het scheppen van de gelegenheid om vrij een strafbaar feit te plegen in zodanige omstandigheden dat hij de uitvoering ervan kan vaststellen en aan de dader ruimte gelaten wordt om vrij met zijn misdadig voornemen te breken, is er geen sprake van provocatie. » (Cass. 4 maart 2014, RG nr. P.14.0333.N/1).

Nog altijd volgens het Hof van Cassatie, is er geen sprake van provocatie wanneer « het voornemen om het misdrijf van heling te plegen voorafgaandelijk was ontstaan zonder enige tussenkomst van de politie, dat het politioptreden het voornemen om het misdrijf te plegen niet heeft versterkt, maar zich beperkt heeft tot het ingaan op een spontaan aanbod en het creëren van een gelegenheid om het strafbaar feit vast te stellen en dat eiser steeds de mogelijkheid gehad heeft vrij een einde te maken aan de uitvoering van zijn misdadig voornemen. » (Cass. 4 december 2001, RG nr. Nr. P.00.0561.N ; zie eveneens Cass. 7 februari 1979, Cass. 5 februari 1985, Cass. 17 december 2002, Cass. 1 oktober 2008.).

Ten slotte, in een ander arrest, betreffende de werkwijze met de « lokauto » (die erin bestaat in een straat een gesloten wagen te plaatsen, waarin zich, zichtbaar voor de voorbijgangers, bijvoorbeeld een tas met een draagbare computer bevindt), benadrukte het Hof eveneens dat er geen provocatie is wanneer de politie enkel een gewone scène uit het dagelijks leven heeft weergegeven.

Om de bewoordingen van het Hof van Cassatie te gebruiken, is er dus geen sprake van provocatie, aangezien de werkgelegenheidsinspecteur en/of de controleur of een door deze laatsten gemandateerde derde zich beperkt tot het weergeven van een gewone scène uit het dagelijks leven, en dus tot het veroorzaken van een spontaan aanbod en het scheppen van de gelegenheid om het strafbaar feit vast te stellen, en dat de persoon en de instelling die zij controleren

prévoit la possibilité pour la FMSA (l'Autorité des services et marchés financiers) et pour l'inspection économique de recourir à ce type de test. Le Conseil d'Etat, à l'occasion de cette modification législative, n'a formulé aucune objection (voir avis n° 52.870/2 du Conseil d'Etat du 5 mars 2013).

La Cour constitutionnelle s'est également déjà prononcée en la matière et a estimé que les tests de situation ne posent pas de problème puisqu'il repose sur le constat qu'une victime de discrimination est généralement en position de faiblesse par rapport à l'auteur de l'acte, ce qui peut nécessiter une telle mesure (Cour constitutionnelle, 6 octobre 2004, n° 157/2004, § B.84).

Concernant les méthodes de test de situation et de mystery shopping/client mystère, beaucoup de critiques estiment ces méthodes problématiques car elle provoqueraient les personnes testées. Toutefois, là aussi la justice s'est déjà amplement prononcée. Il ressort en effet d'une jurisprudence constante de la Cour de cassation qu'il « n'est pas question de provocation lorsque l'intention de commettre l'infraction est née indépendamment de toute intervention du fonctionnaire de police ou d'un tiers agissant à la demande expresse de ce fonctionnaire, ce dernier s'étant borné à créer l'occasion de commettre librement un fait punissable en des circonstances telles qu'il peut en constater la perpétration tout en laissant l'opportunité à l'auteur de renoncer librement à son entreprise délictueuse. » (Cass. 4 mars 2014, RG n° P.14.0333.N/1).

Toujours selon la Cour de Cassation, il n'y a pas de provocation lorsque « l'intervention de la police n'a pas suscité l'intention de commettre l'infraction, mais qu'elle s'est limitée à donner suite à une offre spontanée et à créer l'occasion de constater le fait punissable, et que le demandeur a toujours eu la possibilité de mettre librement un terme à l'exécution de son intention délictueuse. » (Cass. 4 décembre 2001, RG n° P.00.0561.N/2 ; voir également Cass. 7 février 1979, Cass. 5 février 1985, Cass. 17 décembre 2002, Cass. 1^{er} octobre 2008.).

Enfin dans un autre arrêt, concernant le procédé dit « de la voiture appât » (qui consiste à placer dans une rue un véhicule fermé dans lequel se trouve, visible pour les passants, par exemple une valise contenant un ordinateur portable), la Cour a également souligné qu'il n'y a pas de provocation lorsque la police « n'a fait que reproduire, sans aucun excès, une scène banale de la vie quotidienne ».

Pour reprendre les termes de la Cour de Cassation, il n'y a donc pas de provocation de la part de l'inspection sociale dès lors que l'inspecteur de l'emploi et/ou le contrôleur ou un tiers mandaté par ces derniers, se limite à « reproduire une scène banale de la vie quotidienne » et ainsi « à occasionner une offre spontanée et à créer l'occasion de constater le fait punissable », et que la personne et l'institution qu'ils contrôlent, « a toujours eu la possibilité

« steeds de mogelijkheid gehad heeft vrij een einde te maken aan de uitvoering van zijn misdadig voornemen ».

Inzake de mogelijkheid voor de sociale inspectie om zich niet vooraf te identificeren, stelt Verdrag nr. 81 van de Internationale Arbeidsorganisatie, bekrachtigd door België door de wet van 10 mei 1957, in artikel 12, § 2 dat de inspecteur bij een inspectiebezoek de werkgever of zijn vertegenwoordiger op de hoogte moet brengen van zijn aanwezigheid, tenzij hij vindt dat dit de doeltreffendheid van de controle dreigt te schaden.

De praktijk van de sociale inspecties toont aan dat het feit zich bekend te maken afdoet aan de doeltreffendheid van een controle die beoogt gevallen van discriminatie vast te stellen. Bijgevolg is er reden tot toepassing van voornoemde in Verdrag nr. 81 bepaalde afwijking, die de inspectie de mogelijkheid biedt zich niet vooraf te identificeren.

2. Commentaar bij de artikelen

Artikel 1

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

Artikel 6, § 1, punt IX, 1° van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen bepaalt dat de Gewesten bevoegd zijn voor de arbeidsbemiddeling.

Artikel 2

Dit artikel bevat alle definities van de termen die in de ordonnantie worden gebruikt.

De ordonnantie neemt aldus vooral de termen over die gebruikt worden in de bestaande ordonnanties betreffende de strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt, waarvoor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bevoegd is.

Het begrip praktijktest is op dit ogenblik niet gedefinieerd in de wetgeving, maar de antidiscriminatiewetgeving beschrijft de praktijktest al, verwijzend naar een situatie die vergelijkbaar is met de situatie van een referentiepersoon (artikel 28, § 2, 2° van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie). Die definitie heeft bijvoorbeeld betrekking op het geval waarin twee vergelijkbare personen die slechts verschillen in het kenmerk dat men wil testen zich inschrijven bij een uitzendkantoor of wanneer twee personen om informatie vragen over een vacature of wanneer twee personen solliciteren naar dezelfde betrekking.

De term « mystery shopping/mystery klant » en de praktische toepassing van dat begrip zijn gebaseerd op artikel 87quinquies van de wet van 2 augustus 2002 betreffende het toezicht op de financiële sector en de financiële diensten.

de mettre librement un terme à l'exécution de son intention délictueuse. ».

Concernant la possibilité pour l'inspection sociale de ne pas s'identifier au préalable, la Convention n° 81 de l'Organisation Internationale du Travail, ratifiée par la Belgique par la loi du 10 mai avril 1957, prévoit en son article 12 § 2 que : « À l'occasion d'une visite d'inspection, l'inspecteur devra informer de sa présence l'employeur ou son représentant, à moins qu'il n'estime qu'un tel avis risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle. ».

La pratique des inspections sociales démontre que le fait de se faire connaître nuit à l'efficacité d'un contrôle visant à constater des cas de discrimination. Dès lors, il y a lieu de faire application de ladite dérogation prévue dans la Convention n° 81 qui permet à l'inspection de ne pas s'identifier à l'avance.

2. Commentaire des articles

Article 1^{er}

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

L'article 6, § 1^{er}, point IX, 1° de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles prévoit que les Régions sont compétentes pour le placement des travailleurs.

Article 2

Le présent article reprend toutes les définitions des termes utilisés dans la présente ordonnance.

L'ordonnance reprend ainsi principalement les termes utilisés dans les ordonnances existantes concernant la lutte contre les discriminations et le marché de l'emploi pour lequel la Région de Bruxelles-Capitale est compétente.

La notion de « test de situation » n'est pour le moment pas définie dans la législation, mais la législation anti-discrimination décrit déjà le test de situation en se référant à une situation comparable avec la situation d'une personne de référence (article 28 § 2, 2° de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination). La présente définition concerne par exemple le cas où deux personnes appariées, ne différant que sur une seule caractéristique que l'on veut tester, s'inscrivent dans une agence d'intérim ou si deux personnes demandent des informations concernant une offre d'emploi ou si deux personnes postulent pour une offre d'emploi.

Le terme « mystery shopping/client mystère » ainsi que la mise en pratique de ce concept trouvent leur inspiration à l'article 87quinquies de la loi du 2 août 2002 relative à la surveillance du secteur financier et aux services financiers.

De termen « werkgevers » en « arbeidsplaatsen » zijn overgenomen uit artikel 3 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 die reglementeringen.

De term « overheidsinstellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest » wordt omschreven in artikel 4, 13° van de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt.

Tot slot worden de begrippen « werkgelegenheidsinspecteurs » en « controleurs » alsook hun respectieve bevoegdheden beschreven in artikel 2 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 die reglementeringen.

Artikel 3

Dit artikel behoeft geen bijzondere commentaar.

Artikel 4

Dit artikel staat de werkgelegenheidsinspecteurs uitdrukkelijk toe om gebruik te maken van praktijktesten en/of mystery shopping.

Artikel 6

De ordonnantie heeft betrekking op een toepassing van de antidiscriminatiewetgeving inzake werkgelegenheid, een aangelegenheid die onder de bevoegdheid van het Brussels Gewest valt en waarvoor de gewestelijke inspectie bevoegd is.

De huidige wetgeving omschrijft de bevoegdheden van de gewestelijke inspectie betreffende de strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt, die op dit ogenblik vrij beperkt zijn.

De ordonnantie heeft immers betrekking op de tewerkstellingsoperatoren zoals omschreven in artikel 3, 2° van de ordonnantie van 14 juli 2011 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wat hun tewerkstellingsactiviteiten zoals bepaald in artikel 3, 1°, van de voornoemde ordonnantie betreft.

Artikel 6 van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling luidt immers als volgt : « Onderhavige ordonnantie is van toepassing op de intermediaire organisaties wat hun activiteiten van

Les termes « employeurs » et « lieux de travail » sont repris à l'article 3 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.

Le terme « institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale » est défini à l'article 4, 13°, de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise.

Enfin, les notions « inspecteurs de l'emploi » et « contrôleurs » ainsi que leurs compétences respectives sont définies à l'article 2 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.

Article 3

Le présent article ne nécessite aucun commentaire particulier.

Article 4

Cet article permet explicitement aux inspecteurs de l'emploi d'utiliser les méthodes de test de situation et/ou le mystery shopping.

Article 5

La présente ordonnance concerne une application de la légalisation anti-discrimination en matière d'emploi, matière qui tombe sous la compétence de la Région bruxelloise et pour laquelle l'inspection régionale est compétente.

La législation actuelle définit les compétences de l'inspection régionale concernant la lutte contre la discrimination sur le marché de l'emploi, qui sont pour le moment assez limitées.

La présente ordonnance concerne en effet les opérateurs d'emploi tels que définis à l'article 3, 2°, de l'ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale, en ce qui concerne leurs activités d'emploi telles que définies par l'article 3, 1°, de ladite ordonnance.

L'article 6 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi prévoit en effet en son article 5, § 1^{er}, que : « La présente ordonnance s'applique aux organisations intermédiaires en ce qui concerne leurs

arbeidsbemiddeling betreft en op de operatoren van socioprofessionele inschakeling wat hun activiteiten van socioprofessionele inschakeling betreft. ».

Artikel 9 van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 9 juni 2016 houdende bepaling van de met het toezicht en de controle belaste overheden in werkgelegenheidsaangelegenheden en houdende nadere regels met betrekking tot de werking van deze overheden bepaalt dat « De werkgelegenheidsinspecteurs van het bestuur belast zijn met het toezicht op de naleving van de ordonnantie van 14 juli 2011 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en haar uitvoeringsmaatregelen. ».

Volgens artikel 14 van hetzelfde besluit zijn de werkgelegenheidsinspecteurs belast met het toezicht op de naleving van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling en haar uitvoeringsmaatregelen.

Tot slot bepaalt artikel 6, 2°, van de ordonnantie van 14 juli 2011 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest dat de tewerkstellingsoperatoren bij het uitoefenen van hun tewerkstellingsactiviteiten de bepalingen moeten naleven van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling.

Artikel 18, § 1, 1°, van dezelfde ordonnantie van 14 juli 2011 bepaalt uitdrukkelijk dat de regering de erkenning van een uitzendbureau kan schorsen of intrekken wanneer het bureau de bepalingen van de ordonnantie en haar uitvoeringsmaatregelen niet naleeft, met inbegrip dus van de wetgeving betreffende de bestrijding van discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de werkgelegenheid. Artikel 18, § 2 bepaalt eveneens dat de regering de geregistreerde aangifte van het particulier bureau voor arbeidsbemiddeling kan annuleren wanneer het bureau de bepalingen van de ordonnantie en haar uitvoeringsmaatregelen, met inbegrip dus van de wetgeving betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling, niet naleeft.

Bijgevolg zijn het Gewest en de gewestelijke inspectie volledig bevoegd ter zake.

Wat de bevoegdheid van de werkgelegenheidsinspecteurs en de controleurs betreft, bepaalt de ordonnantie dat controles die worden uitgevoerd door deze laatsten of door derden die door deze laatsten zijn gemandateerd, niet strafrechtelijk kunnen worden vervolgd indien ze overtredingen begaan die strikt noodzakelijk zijn om een controle uit te voeren.

Die bepaling is onder meer noodzakelijk wanneer een werkgelegenheidsinspecteur of een controleur bijvoorbeeld in het kader van een mystery shopping een uitzendbureau vraagt om geen persoon van buitenlandse origine aan te werven. De ambtenaren kunnen dan niet vervolgd worden

activités de placement des travailleurs et aux opérateurs d'insertion socio-professionnelle en ce qui concerne leurs activités d'insertion socio-professionnelle. ».

L'article 9 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 9 juin 2016 déterminant les autorités chargées de la surveillance et du contrôle en matière d'emploi et portant des modalités relatives au fonctionnement de ces autorités prévoit que « Les inspecteurs de l'emploi de l'Administration sont chargés de la surveillance du respect de l'ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale et de ses mesures d'exécution. ».

Selon l'article 14 de ce même arrêté, les inspecteurs de l'emploi sont chargés de la surveillance du respect de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de ses mesures d'exécution.

Enfin, l'article 6, 2°, de l'ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale prévoit que les opérateurs d'emploi dans l'exercice de leurs activités d'emploi se doivent 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.

L'article 18, § 1^{er}, 1°, de la même ordonnance du 14 juillet 2011 prévoit explicitement que le Gouvernement peut suspendre ou retirer l'agrément à une agence de travail intérimaire lorsque l'agence ne respecte pas les dispositions de l'ordonnance et ses mesures d'exécution, y compris donc la législation en matière de lutte contre la discrimination et l'égalité de traitement en matière d'emploi. De la même manière, l'article 18, § 2, prévoit que le Gouvernement peut annuler la déclaration enregistrée de l'agence d'emploi privée lorsque l'agence ne respecte pas les dispositions de l'ordonnance et ses mesures d'exécution, y compris donc la législation en matière de lutte contre la discrimination et l'égalité de traitement en matière d'emploi.

Dès lors, la Région et l'inspection régionale sont parfaitement compétentes en la matière.

Concernant la compétence des inspecteurs de l'emploi et des contrôleurs, la présente ordonnance prévoit que les contrôles effectués par ces derniers ou par des tiers mandatés par ces derniers ne pourront faire l'objet de poursuites pénales si ces derniers commettent des infractions strictement nécessaires à la réalisation d'un contrôle.

Cette disposition est nécessaire notamment lorsqu'un inspecteur de l'emploi ou un contrôleur demande, dans le cadre d'un « mystery shopping » par exemple, à une agence d'intérim de ne pas engager une personne d'origine étrangère. Les fonctionnaires ne peuvent alors pas être

wegens aanzetten tot discriminatie, wetende dat die handeling noodzakelijk is om de controle uit te voeren.

Artikel 6

Dit artikel behoeft geen bijzondere commentaar.

Artikel 7

Dit artikel geeft de controleurs expliciet de toestemming om praktijktesten uit te voeren en/of aan mystery shopping te doen.

Artikel 8

De huidige wetgeving bepaalt de bevoegdheden van de gewestelijke inspectie met betrekking tot de strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt, die momenteel vrij beperkt zijn.

De controleurs zien erop toe dat de reglementering wordt nageleefd. Overtredingen worden niet gesanctioneerd met strafvervolging of administratieve geldboeten. De reglementering voorziet immers in « het stopzetten of het terugvorderen van subsidies, vergoedingen of toelagen, van welke aard en benaming, en onder welke vorm ook, of het schorsen en intrekken van een erkenning, een inschrijving, registratie, voorafgaande aangifte of welke gelijkwaardige formaliteit ook », zoals bepaald in artikel 2 § 1 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.

In artikel 15 van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 9 juni 2016 houdende bepaling van de met het toezicht en de controle belaste overheden in werkgelegenheidsaangelegenheden en houdende nadere regels met betrekking tot de werking van deze overheden, wordt bepaald dat de controleurs belast zijn met de controle op de uitvoering van artikel 28, tweede paragraaf (artikel inzake het diversiteitslabel) van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling.

In artikel 9/1 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, wordt met betrekking tot de controleur het volgende bepaald : « Het controleverslag wordt overgemaakt aan de functioneel bevoegde administratieve entiteiten, en kan worden overgemaakt aan de werkgelegenheidsinspecteurs, in de mate dat die inlichtingen laatstgenoemden kunnen aanbelangen bij de uitoefening van het toezicht waarmee zij belast zijn. ».

poursuivis pour incitation à la discrimination, sachant que cet acte est nécessaire à la réalisation du contrôle.

Article 6

Le présent article ne nécessite aucun commentaire particulier.

Article 7

Cet article permet explicitement aux contrôleurs d'utiliser les méthodes de test de situation et/ou le mystery shopping.

Article 8

La législation actuelle définit les compétences de l'inspection régionale concernant la lutte contre la discrimination et le marché de l'emploi qui sont pour le moment assez limitées.

Les contrôleurs veillent au respect de la réglementation, laquelle n'est sanctionnée ni de poursuites pénales ni d'amendes administratives. La réglementation prévoit en effet « la cessation ou le recouvrement de subventions, indemnités ou allocations, de quelque nature et dénomination et sous quelque forme que ce soit, ou la suspension et le retrait d'un agrément, d'une inscription, enregistrement, déclaration préalable ou de toute formalité équivalente » tel que prévu à l'article 2, § 1^{er}, 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.

L'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 9 juin 2016 déterminant les autorités chargées de la surveillance et du contrôle en matière d'emploi et portant des modalités relatives au fonctionnement de ces autorités prévoit, en son article 15, que les contrôleurs sont chargés du contrôle de l'application de l'article 28, deuxième paragraphe (article concernant le label de diversité) de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi.

L'article 9/1 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 prévoit, concernant le contrôleur : « Le rapport de contrôle est transmis aux entités administratives fonctionnellement compétentes et peut être transmis aux inspecteurs de l'emploi, dans la mesure où ces informations peuvent concerner ces derniers pour l'exercice de la surveillance dont ils sont chargés. ».

De vaststelling van een controleur kan zo rechtstreeks leiden tot de intrekking van een erkenning van een interimkantoor en onrechtstreeks, via de werkgelegenheidsinspecteur, tot een strafrechtelijke sanctie of een administratieve geldboete.

Artikel 9

Dit artikel vereist geen bijzondere commentaar.

Artikel 10

Om een daadwerkelijke controle te verzekeren en een afschrikkend effect te verkrijgen, zal de Brusselse Hoofdstedelijke Regering jaarlijks een minimaal aantal controles bepalen die proactief moeten worden uitgevoerd door de werkgelegenheidsinspecteurs en de controleurs.

Artikel 11

Het doel van dit artikel is drievoudig: de statistieken centraliseren, de rol van het arbeidsauditoraat versterken en, ten derde, zorgen voor de overdracht van een dossier naar het bevoegde bestuur en/of de inspectie, bijvoorbeeld de federale inspectie.

Artikel 12

In dit artikel wordt de nadruk gelegd op het feit dat de bedrijven, instellingen of rechtspersonen die een diversiteitslabel hebben gekregen de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling en de uitvoeringsmaatregelen ervan moeten naleven en dat de begunstigden van het diversiteitslabel onderworpen zullen worden aan de controle en het toezicht van respectievelijk de controleurs en de werkgelegenheidsinspecteurs. In geval van niet-naleving, kan het diversiteitslabel worden ingetrokken. De regering zal eveneens het besluit van 7 mei 2009 betreffende de diversiteitsplannen en het diversiteitslabel kunnen wijzigen, om het diversiteitslabel weg te halen bij elke onderneming, organisatie of instelling die de bepalingen van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling niet naleeft.

Artikel 13

De ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt bevat geen enkele bepaling met betrekking tot de autoriteit die de toepassing van deze ordonnantie en van de uitvoeringsmaatregelen ervan controleert en toeziet op de naleving ervan. Om die lacune weg te werken, moet de bevoegdheid van de gewestelijke

Le constat d'un contrôleur peut ainsi aboutir de manière directe à un retrait d'agrément d'une agence intérim et indirectement, via l'inspecteur de l'emploi, à une sanction pénale ou une amende administrative.

Article 9

Le présent article ne nécessite aucun commentaire particulier.

Article 10

Afin d'assurer un véritable contrôle et d'aboutir à un effet dissuasif, le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale déterminera annuellement un nombre minimal de contrôles qui devront être réalisés proactivement par les inspecteurs de l'emploi et les contrôleurs.

Article 11

Le but de cet article est triple : centraliser les statistiques, renforcer le rôle de l'auditorat du travail et, troisièmement, assurer le transfert d'un dossier vers l'administration et/ou l'inspection compétente, par exemple l'inspection fédérale.

Article 12

Cet article met en évidence le fait que les entreprises, institutions ou personnes morales ayant reçu un label de diversité se doivent de respecter l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de ses mesures d'exécution, et que les bénéficiaires du label de diversité seront soumis au contrôle et à la surveillance des contrôleurs et des inspecteurs de l'emploi. En cas de non-respect, le label de diversité pourra être retiré. Le Gouvernement pourra également modifier l'arrêté du 7 mai 2009 relatif aux plans de diversité et au label de diversité pour enlever le label de diversité à toute entreprise, organisation ou institution ne respectant pas 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.

Article 13

L'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise ne prévoit aucune disposition concernant l'autorité qui contrôle l'application de cette ordonnance, de ses mesures d'exécution, et surveillent le respect de celles-ci. Afin de pallier ce manque, il y a lieu de mentionner explicitement le pouvoir

inspectie in het Brussels openbaar ambt expliciet worden vermeld.

Artikel 14

Dit artikel vereist geen bijzondere commentaar.

de l'inspection régionale dans la fonction publique bruxelloise.

Article 14

Le présent article ne nécessite aucun commentaire particulier.

Youssef HANDICHI (F)
Claire GERAETS (F)
Michaël VERBAUWHEDE (F)
Mathilde EL BAKRI (F)

VOORSTEL VAN ORDONNANTIE**ter invoering van praktijktesten in het kader van de bestrijding van de discriminatie op de arbeidsmarkt***Artikel 1*

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

Artikel 2

Voor de toepassing van deze ordonnantie en de uitvoeringsmaatregelen ervan, wordt verstaan onder :

- 1° praktijktest : methode die het mogelijk maakt om discriminatie aan het licht te brengen door een vergelijking per paren te maken, waarbij de personen die tot paren samengevoegd worden slechts één verschillend kenmerk hebben dat men wil testen (bijvoorbeeld leeftijd, afkomst) ;
- 2° mystery shopping/mystery klant : in het kader van de controle op de naleving van de bepalingen van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling, kan het Bestuur een aantal van zijn personeelsleden of door het Bestuur gemachtigde derden opdragen om zich bij de in punten 3, 3° en 4° bedoelde bedrijven of personen alsook bij hun effectieve leidinggevenden en werknemers, zelfstandige agenten die voor hun rekening handelen en medewerkers van die laatsten, aan te melden als klant of potentiële klant, zonder te moeten onthullen dat zij behoren tot het personeel van het Bestuur of van een door het Bestuur gemandateerde derde en zonder te moeten verduidelijken dat de tijdens dat bezoek verkregen informatie door het Bestuur kan worden gebruikt met het oog op de uitoefening van zijn controle ;

In het kader van de opdracht die hem wordt toevertrouwd door artikel 4 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, kan het Bestuur eveneens de in het eerste lid bedoelde bevoegdheid uitoefenen ten opzichte van de personen die de operaties of activiteiten in kwestie uitvoeren of uitoefenen, alsook ten opzichte van hun medewerkers.

3° bedrijf :

- a) de rechtspersoon die is opgericht in de vorm van een handelsvennootschap als bedoeld in het Wetboek van Vennootschappen ;

PROPOSITION D'ORDONNANCE**relative à l'introduction de tests de situation dans le cadre de la lutte contre la discrimination sur le marché de l'emploi***Article 1^{er}*

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

Article 2

Pour l'application de la présente ordonnance et de ses mesures d'exécution, on entend par :

- 1° test de situation : méthode qui permet de mettre au jour une discrimination en réalisant une comparaison par paires, à savoir des personnes appariées ne différant que sur une seule caractéristique que l'on veut tester (par exemple, l'âge, l'origine) ;
- 2° mystery shopping/client mystère : dans le cadre du contrôle du respect des 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, l'Administration peut charger des membres de son personnel ou des tiers mandatés par ses soins de se présenter auprès des entreprises ou des personnes visées aux points 3, 3° et 4°, ainsi qu'auprès de leurs dirigeants effectifs et employés, des agents indépendants agissant pour leur compte et des collaborateurs de ces derniers, comme des clients ou clients potentiels, sans devoir dévoiler leur qualité de membre du personnel de l'Administration ou de tiers mandaté par celle-ci et sans devoir préciser que les informations obtenues lors de cette visite pourront être utilisées par l'Administration aux fins de l'exercice de son contrôle ;

Dans le cadre de la mission qui lui a été confiée par l'article 4 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, l'Administration peut également exercer le pouvoir visé à l'alinéa 1^{er} à l'égard des personnes qui effectuent les opérations ou exercent les activités concernées ou qui sont soupçonnées d'effectuer ces opérations ou d'exercer ces activités, ainsi qu'à l'égard de leurs collaborateurs.

3° entreprise :

- a) la personne morale créée sous la forme d'une société commerciale, visée au Code des sociétés ;

- b) de rechtspersoon die is opgericht in de vorm van een vereniging zonder winstoogmerk of een stichting als bedoeld in de wet van 27 juni 1921 betreffende de verenigingen zonder winstoogmerk, de internationale verenigingen zonder winstoogmerk en de stichtingen ;
- c) de beoefenaar van een vrij beroep als bedoeld in artikel 2, 3°, vijfde lid, van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen ;
- 4° werkgevers : de personen die de personen bedoeld in artikel 3, 1°, 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 tewerkstellen of die met werkgevers worden gelijkgesteld in de gevallen en onder de voorwaarden bepaald bij de wetgeving, inzonderheid :
- a) de tewerkstellingsoperatoren als omschreven in de ordonnantie van 14 juli 2011 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, wat hun tewerkstellingsactiviteiten betreft als omschreven in die ordonnantie ;
- b) de klanten, namelijk de natuurlijke personen, de rechtspersonen of de feitelijke verenigingen die een beroep doen op de diensten van de tewerkstellingsoperatoren ;
- c) de begunstigden van een subsidie, namelijk de rechtspersonen en de natuurlijke personen die een subsidie inzake werkgelegenheid hebben gevraagd of verkregen aan en van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest of aan en van een rechtspersoon die rechtstreeks of onrechtstreeks door het Gewest wordt gesubsidieerd, met inbegrip van ieder door hen zonder interest verleend terugvorderbaar voorschot ;
- d) de begunstigden van een erkenning, namelijk de rechtspersonen en de natuurlijke personen die een erkenning inzake werkgelegenheid hebben gevraagd of verkregen aan en van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest of aan en van een rechtspersoon die rechtstreeks of onrechtstreeks door het Gewest wordt gesubsidieerd ;
- e) in het kader van een tijdelijke overplaatsing binnen een groep, de gastentiteit, beide als bedoeld in de normering aangaande de tewerkstelling van buitenlandse arbeidskrachten ;
- f) de partijen andere dan de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling bij de overeenkomsten als bedoeld in artikel 7 van de ordonnantie van 18 januari 2001 houdende organisatie en werking van de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling en de uitvoeringsmaatregelen ervan ;
- b) la personne morale créée sous la forme d'une association sans but lucratif ou une fondation visée par la loi du 27 juin 1921 sur les associations sans but lucratif, les associations internationales sans but lucratif et les fondations ;
- c) le titulaire d'une profession libérale visée à l'article 2, 3°, alinéa 5, de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises ;
- 4° employeurs : les personnes qui occupent les personnes visées à l'article 3, 1°, 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 ou qui sont assimilées aux employeurs dans les cas et conditions déterminés par la législation et notamment :
- a) les opérateurs d'emploi tels que définis dans l'ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale, en ce qui concerne leurs activités d'emploi telles que définies par ladite ordonnance ;
- b) les utilisateurs, à savoir les personnes physiques, les personnes morales ou les associations de fait qui font appel aux services des opérateurs d'emploi ;
- c) les bénéficiaires de subventions, à savoir les personnes morales et les personnes physiques qui sollicitent ou ont obtenu une subvention en matière d'emploi de la Région de Bruxelles-Capitale ou d'une personne morale subventionnée directement ou indirectement par elle, en ce compris toute avance de fonds récupérable consentie par elles sans intérêt ;
- d) les bénéficiaires d'un agrément, à savoir les personnes morales et les personnes physiques qui sollicitent ou ont obtenu un agrément en matière d'emploi de la Région de Bruxelles-Capitale ou d'une personne morale subventionnée directement ou indirectement par elle ;
- e) dans le cadre d'un transfert temporaire intragroupe, l'entité hôte, tous deux visées dans les normes relatives à l'occupation des travailleurs étrangers ;
- f) les parties autres que l'Office régional bruxellois de l'Emploi dans les conventions visées à l'article 7 de l'ordonnance du 18 janvier 2001 portant organisation et fonctionnement de l'Office régional bruxellois de l'Emploi et ses mesures d'exécution ;

5° overheidsinstellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest :

- het bestuur van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering ;
- de instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest die behoren tot categorie A en tot categorie B, overeenkomstig de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut, en hun operationele filialen ;
- de gewestelijke semi-overheidsinstellingen van publiek recht of van openbaar nut, en hun operationele filialen ;
- de op regeringsinitiatief opgerichte verenigingen zonder winstoogmerk ;

6° organisatie : de in het koninklijk besluit houdende oprichting en vaststelling van de bevoegdheid van het betrokken paritair comité als organisatie omschreven onderneming, alsook de representatieve werknemers- of werkgeversorganisatie als bedoeld in artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités ;

7° tewerkstellingsoperatoren : de tewerkstellingsoperatoren als omschreven in de ordonnantie van 14 juli 2011 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ;

8° werkgelegenheidsinspecteurs : de inspecteurs, met name de directeur, de attachés, de assistenten en de adjuncten van het Bestuur, die de secretaris-generaal of de adjunct-secretaris-generaal van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel bij name aanstelt voor de uitvoering van inspectieopdrachten en die te dien einde beëdigd worden, die toezicht uitoefenen op de toepassing van de wetgevingen en reglementeringen waarbij de overtreders zich blootstelt aan een strafvervolging of de oplegging van een administratieve geldboete, al dan niet naast andere handhavingsmaatregelen. Het toezicht op de naleving van de wetgeving en de reglementering is voorbehouden aan de werkgelegenheidsinspecteurs als bedoeld in artikel 2, § 1 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 ;

9° controleurs : de controleurs als bedoeld in artikel 2, § 1 van voornoemde ordonnantie van 30 april 2009, met name de directeur, de attachés, de assistenten en de adjuncten van het Bestuur, die de secretaris-generaal of de adjunct-secretaris-generaal van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel bij name aanstelt voor de uitvoering van inspectieopdrachten en die te dien einde beëdigd worden, die toezicht uitoefenen op de

5° institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale :

- l'administration du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale ;
- les institutions d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale appartenant à la catégorie A et à la catégorie B conformément à la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certaines institutions d'intérêt public, et leurs filiales opérationnelles ;
- les institutions pararégionales de droit public ou d'intérêt public et leurs filiales opérationnelles ;
- les associations sans but lucratif créées à l'initiative du Gouvernement ;

6° organisation : l'entreprise dénommée organisation dans l'arrêté royal instituant la commission paritaire concernée et déterminant ses compétences, ainsi que l'organisation représentative des travailleurs ou des employeurs visée à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ;

7° opérateurs d'emploi : les opérateurs d'emploi visés dans l'ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale ;

8° inspecteurs de l'emploi : les inspecteurs, notamment le directeur, les attachés, les assistants et les adjoints de l'Administration, nommément affectés par le secrétaire général ou le secrétaire général adjoint du Service public régional de Bruxelles à l'exercice de fonctions d'inspection, et assermentés à cette fin, qui surveillent l'application des législations et des réglementations dont l'auteur de l'infraction s'expose à des poursuites pénales ou est passible d'une amende administrative, accompagnées ou non d'autres mesures de maintien. La surveillance du respect de la législation et de la réglementation est réservée aux inspecteurs de l'emploi tel que prévu à l'article 2, § 1^{er}, 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 ;

9° contrôleurs : les contrôleurs visés à l'article 2, § 1^{er}, de l'ordonnance précitée du 30 avril 2009, notamment le directeur, les attachés, les assistants et les adjoints de l'Administration, nommément affectés par le secrétaire général ou le secrétaire général adjoint du Service public régional de Bruxelles à l'exercice de fonctions de contrôle, et assermentés à cette fin, qui contrôlent les législations et les réglementations qui ne prévoient

toepassing van de wetgeving en reglementeringen die niet voorzien in strafvervolging of de oplegging van administratieve geldboeten in geval van inbreuk, doch wel in, inzonderheid, het stopzetten of het terugvorderen van subsidies, vergoedingen of toelagen, van welke aard en benaming en onder welke vorm ook, of het schorsen en intrekken van een erkenning, een inschrijving, registratie, voorafgaande aangifte of welke gelijkwaardige formaliteit ook, als bedoeld in artikel 2, § 1, van voornoemde ordonnantie van 30 april 2009 ;

10° werkplaatsen : alle plaatsen waar activiteiten worden uitgeoefend die onderworpen zijn aan de controle van werkgelegenheidsinspecteurs of controleurs of waar loontrekkende of zelfstandige personen tewerkgesteld zijn die onder de bepalingen van de wetgeving vallen waarop zij toezicht uitoefenen, met name bedrijven, delen van bedrijven, inrichtingen, delen van inrichtingen, gebouwen, lokalen, binnen de muren van het bedrijf gelegen ruimten, werven en werken buiten de bedrijven ;

11° UNIA : het Interfederaal Centrum voor Gelijke Kansen en Bestrijding van Discriminatie en Racisme dat werd opgericht bij de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding ;

12° Bestuur : de Directie Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie bij Brussel Economie en Werkgelegenheid van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel ;

13° ambtenaren : de werkgelegenheidsinspecteurs en controleurs als bedoeld in voornoemde ordonnantie van 30 april 2009.

Artikel 3

In artikel 2, § 1, zesde lid 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, worden de woorden « met uitzondering van de gevallen als bedoeld in de artikelen 4/3 en 9/2 van deze ordonnantie » toegevoegd na de woorden « in welke hoedanigheid hij optreedt ».

Artikel 4

Het 2° van artikel 4 van dezelfde ordonnantie wordt aangevuld met een g), luidend :

« g) een praktijktest uitvoeren of aan mystery shopping doen of een derde gelasten om een praktijktest uit te voeren of aan mystery shopping te doen. ».

pas de poursuites pénales ou l'imposition d'amendes administratives en cas d'infraction, mais bien, notamment, la cessation ou le recouvrement de subventions, indemnités ou allocations, de quelque nature et dénomination et sous quelque forme que ce soit, ou la suspension et le retrait d'un agrément, d'une inscription, enregistrement, déclaration préalable ou de toute formalité équivalente tel que prévu à l'article 2, § 1^{er}, de l'ordonnance précitée du 30 avril 2009 ;

10° lieux de travail : tous les lieux où des activités qui sont soumises au contrôle des inspecteurs de l'emploi ou des contrôleurs sont exercées ou dans lesquels sont occupées des personnes salariées ou indépendantes soumises aux dispositions des législations dont ils exercent la surveillance, et entre autres, les entreprises, parties d'entreprises, établissements, parties d'établissements, bâtiments, locaux, endroits situés dans l'enceinte de l'entreprise, chantiers et travaux en dehors des entreprises ;

11° UNIA : le Centre interfédéral pour l'égalité des chances créé par la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme ;

12° Administration : la Direction de l'Inspection régionale de l'Emploi auprès de Bruxelles Economie et Emploi du Service public régional de Bruxelles ;

13° fonctionnaires : les inspecteurs de l'emploi et les contrôleurs tels que définis dans l'ordonnance précitée du 30 avril 2009.

Article 3

À l'article 2, § 1^{er}, alinéa 6, 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, les mots « , sauf dans les cas décrits aux articles 4/3 et 9/2 de la présente ordonnance » sont ajoutés après les mots « dans quelle qualité il agit ».

Article 4

Le point 2° de l'article 4 de la même ordonnance, est complété par un point g), rédigé comme suit :

« g) réaliser un test de situation ou un mystery shopping ou mandater un tiers en vue de réaliser un test de situation ou un mystery shopping. ».

Artikel 5

Dezelfde ordonnantie wordt aangevuld met een artikel 4/3, luidend :

« Art. 4/3. – Met het oog op de controle op de uitvoering en de naleving van de bepalingen van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling en van de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt, kunnen de werkgelegenheidsinspecteurs of derden die door hen gemandateerd zijn zich begeven naar de in artikel 3, 2°, a) bedoelde bedrijven of personen, alsook naar hun effectieve leidinggevend en werknemers, zelfstandige agenten die voor hun rekening handelen en medewerkers van die laatsten, alsook naar overheidsinstellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, om hun opdracht uit te oefenen in de zin van artikel 4 van deze ordonnantie, en zich voorstellen als kandidaat-werknemers of potentiële klanten zonder op voorhand hun hoedanigheid van werkgelegenheidsinspecteur of door hem gemandateerde derde bekend te moeten maken en zonder te moeten preciseren dat de tijdens dat bezoek vergaarde informatie kan worden gebruikt met het oog op de uitoefening van de controle.

De controles die door de werkgelegenheidsinspecteurs alsook door de door hen gemandateerde derden uitgevoerd worden, kunnen niet leiden tot strafrechtelijke vervolging wanneer die laatsten overtredingen begaan die strikt noodzakelijk zijn voor de uitvoering van die controle.

Die bevoegdheid wordt enkel uitgeoefend met het oog op de vaststelling van de reële voorwaarden die toegepast worden door de bedrijven, de werkgevers als bedoeld in artikel 3, 2°, a) en de overheidsinstellingen die gecontroleerd worden in het kader van de aanwerving van personeel. ».

Artikel 6

In de laatste zin van artikel 4, 2°, van dezelfde ordonnantie, worden de woorden « als bedoeld in artikel 4/2 » vervangen door de woorden « als bedoeld in de artikelen 4/2 en 4/3. ».

Artikel 7

Artikel 9/1, eerste lid van dezelfde ordonnantie wordt aangevuld met een 5°, luidend :

« 5° een praktijktest uitvoeren of aan mystery shopping doen of een derde machtigen om een praktijktest uit te voeren of aan mystery shopping te doen. ».

Article 5

La même ordonnance est complétée par un article 4/3, rédigé comme suit :

« Art. 4/3. – Afin de surveiller l'exécution et le respect des 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 et de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise, les inspecteurs de l'emploi ou des tiers mandatés par leurs soins peuvent se rendre auprès des entreprises ou des personnes visées à l'article 3, 2°, a), ainsi qu'auprès de leurs dirigeants effectifs et employés, des agents indépendants agissant pour leur compte et des collaborateurs de ces derniers ainsi qu'auprès des institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale, afin d'exercer leur mission dans le sens de l'article 4 de la présente ordonnance, en se présentant comme des candidats travailleurs ou des clients potentiels, sans devoir communiquer préalablement leur qualité d'inspecteur de l'emploi ou de tiers mandaté par celle-ci, et sans devoir préciser que les informations obtenues lors de cette visite pourront être utilisées aux fins de l'exercice de leur contrôle.

Les contrôles effectués par les inspecteurs de l'emploi, ainsi que les tiers mandatés par leurs soins, ne pourront faire l'objet de poursuites pénales lorsque ces derniers commettent des infractions strictement nécessaires à la réalisation dudit contrôle.

Cette compétence est uniquement exercée afin de pouvoir constater les conditions réelles appliquées par les entreprises, les employeurs visés à l'article 3, 2°, a) et les institutions publiques contrôlées dans le cadre de l'embauche de personnel. ».

Article 6

Dans la dernière phrase de l'article 4, 2°, de la même ordonnance, les mots « visées à l'article 4/2 » sont remplacés par les mots « visées aux articles 4/2 et 4/3. ».

Article 7

L'article 9/1, alinéa 1^{er}, de la même ordonnance est complété par un point 5°, rédigé comme suit :

« 5° réaliser un test de situation ou un mystery shopping ou mandater un tiers en vue de réaliser un test de situation ou un mystery shopping. ».

Artikel 8

Dezelfde ordonnantie wordt aangevuld met een artikel 9/2, luidend :

« Art. 9/2. – Met het oog op de controle op de uitvoering en de naleving van de bepalingen van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling en van de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt, kunnen de controleurs of derden die door hen gemandateerd zijn zich begeven naar de in artikel 3, 2°, a) bedoelde bedrijven of personen, alsook naar hun effectieve leidinggevenden en werknemers, zelfstandige agenten die voor hun rekening handelen en medewerkers van die laatsten, alsook naar overheidsinstellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, om hun opdracht uit te oefenen in de zin van artikel 4 van deze ordonnantie, en zich voorstellen als kandidaat-werknemers of potentiële klanten zonder op voorhand hun hoedanigheid van inspectiecontroleur of door hem gemandateerde derde bekend te moeten maken en zonder te moeten preciseren dat de tijdens dat bezoek vergaarde informatie kan worden gebruikt met het oog op de uitoefening van de controle.

De controles die door de controleurs alsook door de door hen gemandateerde derden uitgevoerd worden, kunnen niet leiden tot strafrechtelijke vervolging wanneer die laatsten overtredingen begaan die strikt noodzakelijk zijn voor de uitvoering van die controle.

Die bevoegdheid wordt enkel uitgeoefend met het oog op de vaststelling van de reële voorwaarden die toegepast worden door de bedrijven, de werkgevers als bedoeld in artikel 3, 2°, a) en de overheidsinstellingen die gecontroleerd worden in het kader van de aanwerving van personeel. ».

Artikel 9

In artikel 9/1, eerste lid van dezelfde ordonnantie, worden de woorden « behalve in het in het 5° en in artikel 9/2 bedoelde geval, » ingevoegd tussen de woorden « behoorlijke legitimatiebewijzen » en de woorden « waarvan het model ».

Artikel 10

Artikel 16 van dezelfde ordonnantie wordt aangevuld met een § 2, luidend :

« § 2. – De controles uitgevoerd door de werkgelegenheidsinspecteurs en de inspectiecontroleurs in het kader van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling en van de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt, worden jaarlijks geëvalueerd door de

Article 8

La même ordonnance est complétée par un article 9/2, rédigé comme suit :

« Art. 9/2. – Afin de surveiller l'exécution et le respect des 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 et de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise, les contrôleurs ou des tiers mandatés par leurs soins peuvent se rendre auprès des entreprises ou des personnes visées à l'article 3, 2°, a), ainsi qu'auprès de leurs dirigeants effectifs et employés, des agents indépendants agissant pour leur compte et des collaborateurs de ces derniers ainsi qu'auprès des institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale, afin d'exercer leur mission dans le sens de l'article 4 de la présente ordonnance, en se présentant comme des candidats travailleurs ou des clients potentiels, sans devoir communiquer préalablement leur qualité de contrôleur de l'inspection ou de tiers mandaté par celle-ci, et sans devoir préciser que les informations obtenues lors de cette visite pourront être utilisées aux fins de l'exercice de leur contrôle.

Les contrôles effectués par les contrôleurs, ainsi que les tiers mandatés par leurs soins, ne pourront faire l'objet de poursuites pénales lorsque ces derniers commettent des infractions strictement nécessaires à la réalisation dudit contrôle.

Cette compétence est uniquement exercée afin de pouvoir constater les conditions réelles appliquées par les entreprises, les employeurs visés à l'article 3, 2°, a) et les institutions publiques contrôlées dans le cadre de l'embauche de personnel. ».

Article 9

A l'article 9/1, alinéa 1^{er}, de la même ordonnance, les mots « sauf dans le cas prévu au point 5° et à l'article 9/2, » sont insérés entre les mots « pièces justificatives de leurs fonctions » et les mots « dont le modèle ».

Article 10

L'article 16 de la même ordonnance est complété par un § 2, rédigé comme suit :

« § 2. – Les contrôles effectués par les inspecteurs de l'emploi et les contrôleurs de l'inspection dans le cadre de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise font l'objet d'une évaluation annuelle par le Gouvernement de la

Brusselse Hoofdstedelijke Regering. De Brusselse Hoofdstedelijke Regering bepaalt jaarlijks een minimumaantal controles en inspecties die proactief moeten worden uitgevoerd door de werkgelegenheidsinspecteurs en de controleurs. De positieve controles door de werkgelegenheidsinspecteurs in het kader van de wetgeving betreffende de strijd tegen discriminatie worden opgetekend in een proces-verbaal. ».

Artikel 11

Artikel 10 van dezelfde ordonnantie wordt aangevuld met een § 2, luidend :

« § 2. – Positieve controles door de inspecteurs en controleurs in het kader van de wetgeving ter bestrijding van discriminatie, worden systematisch meegedeeld aan UNIA, aan het arbeidsauditoraat te Brussel en aan de andere bevoegde besturen en inspecties. ».

Artikel 12

Artikel 28/1 van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling wordt aangevuld met een tweede lid, luidend :

« In geval van positieve controle op discriminatie die vastgesteld wordt door de werkgelegenheidsinspecteurs of de controleurs krachtens 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, wordt het diversiteitslabel van de onderneming, organisatie of instelling in kwestie ingetrokken, overeenkomstig artikel 28 van het besluit van 7 mei 2009 van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering betreffende de diversiteitsplannen en het diversiteitslabel. ».

Artikel 13

De ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt wordt aangevuld met een artikel 27, luidend :

« Art. 27. – Onverminderd de plichten die toekomen aan de officieren van de gerechtelijke politie, oefenen de door de Brusselse Hoofdstedelijke Regering aangewezen ambtenaren controle uit op de toepassing van deze ordonnantie en de uitvoeringsmaatregelen ervan, en toezicht op de naleving van die uitvoeringsmaatregelen.

Région de Bruxelles-Capitale. Le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale détermine annuellement un nombre minimal de contrôles et inspections à réaliser proactivement par les inspecteurs de l'emploi et les contrôleurs. Les surveillances positives effectuées dans le cadre de la législation relative à la lutte contre la discrimination par les inspecteurs de l'emploi font systématiquement l'objet d'un procès-verbal. ».

Article 11

L'article 10 de la même ordonnance est complété par un § 2, rédigé comme suit :

« § 2. – Les contrôles et surveillances positifs effectués dans le cadre de la législation relative à la lutte contre la discrimination par les inspecteurs et contrôleurs, sont systématiquement communiqués à UNIA, à l'auditorat du travail de Bruxelles ainsi qu'aux autres administrations et inspections compétentes. ».

Article 12

L'article 28/1 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi est complété par un second alinéa rédigé comme suit :

« En cas de contrôle positif de discrimination constaté par les inspecteurs de l'emploi ou les contrôleurs agissant 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 Bruxelles-Capitale et à l'instauration d'amendes administratives applicables en cas d'infraction à ces réglementations, l'entreprise, l'organisation ou l'institution concernée fera l'objet d'un retrait du label de diversité conformément à l'article 28 de l'arrêté du 7 mai 2009 du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale relatif aux plans de diversité et au label de diversité. ».

Article 13

L'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise est complété par un article 27, rédigé comme suit :

« Art. 27. – Sans préjudice des devoirs incombant aux officiers de police judiciaire, les fonctionnaires désignés par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale contrôlent l'application de la présente ordonnance et de ses mesures d'exécution et surveillent le respect de celles-ci.

Die ambtenaren oefenen die controle of dat toezicht uit overeenkomstig de bepalingen 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. ».

Artikel 14

Deze ordonnantie treedt in werking drie maanden na de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*.

Ces fonctionnaires exercent ce contrôle ou cette surveillance conformément aux dispositions 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. ».

Article 14

La présente ordonnance entre en vigueur trois mois après sa publication au *Moniteur belge*.

Youssef HANDICHI (F)
Claire GERAETS (F)
Michaël VERBAUWHEDE (F)
Mathilde EL BAKRI (F)