



GEWONE ZITTING 2016-2017

6 JULI 2017

**BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK
PARLEMENT**
ONTWERP VAN ORDONNANTIE

**inzake het bestrijden van discriminatie
op het vlak van tewerkstelling in het
Brussels Hoofdstedelijk Gewest**

Memorie van toelichting

De integratie-indicatoren van migranten 2015, een gezamenlijk rapport van de Europese Commissie en de OESO, bevestigt dat België een van de landen met het laagste tewerkstellingspercentage bij personen met een migratieachtergrond blijft met een tewerkstellingspercentage dat 10 % lager ligt dan bij de autochtone bevolking.

De resultaten van de Socio-Economische Monitoring 2015 wijzen op opmerkelijke verschillen op vlak van toegang tot arbeid, positie op de arbeidsmarkt en werkloosheid naargelang de afkomst van de personen in kwestie. Die vraag is van nog groter belang in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, waar 72 % van de bevolking van buitenlandse afkomst is (tegenover 19 % in Vlaanderen en 32 % in Wallonië).

Aldus tonen de beschikbare cijfers voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest verschenen in de Monitoring 2015 ons, dat het tewerkstellingspercentage van personen van Belgische afkomst in 2012 71 % bedroeg, terwijl de laagste tewerkstellingspercentages waargenomen worden voor personen uit andere Europese landen en uit het Nabije/Midden-Oosten (-35 %) of andere bevolkingsgroepen van Afrikaanse origine (38 %). Uit deze monitoring blijkt eveneens een verschil tussen deze groepen wat het werkloosheidspercentage betreft : in 2012 bedroeg dat 10 % voor de bevolking in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van Belgische afkomst, terwijl dat voor de bevolking van Maghrebijnse afkomst op 30 % en voor die afkomstig uit andere Afrikaanse landen 25 % bedraagt.

SESSION ORDINAIRE 2016-2017

6 JUILLET 2017

**PARLEMENT DE LA RÉGION
DE BRUXELLES-CAPITALE**
PROJET D'ORDONNANCE

**visant à lutter contre les
discriminations en matière d'emploi
en Région de Bruxelles-Capitale**

Exposé des motifs

Les indicateurs de l'intégration des immigrés 2015 publiés conjointement par la Commission européenne et l'OCDE, confirment que la Belgique reste l'un des pays où le taux d'emploi parmi les personnes issues de l'immigration est le plus bas avec un taux inférieur de 10 % par rapport au taux d'emploi des nationaux.

Les résultats du Monitoring socio-économique 2015 pointent des différences notables en termes d'accès à l'emploi, de position dans l'emploi et de chômage selon l'origine des individus. La question se pose avec beaucoup plus d'importance en Région de Bruxelles-Capitale où 72 % de sa population est d'origine étrangère (contre 19 % en Flandre et 32 % en Wallonie).

Ainsi, les chiffres disponibles concernant la Région de Bruxelles-Capitale publiés dans ce Monitoring 2015 nous indiquent que le taux d'emploi des personnes d'origine belge était, en 2012, de 71 % alors que les taux d'emploi les plus faibles sont observés pour les personnes originaires d'autres pays européens et du Proche/Moyen-Orient (35 %) ou encore des autres populations d'origine africaine (38 %). Ce monitoring indique également une différence entre ces groupes quant au taux de chômage, lequel s'élevait en 2012 à 10 % pour la population de la Région de Bruxelles-Capitale d'origine belge alors qu'il atteint 30 % pour celle d'origine maghrébine et 25 % pour celle d'origine d'autres pays africains.

Deze cijfers zijn op alle vlak identiek aan de cijfers uit de Socio-economische Monitoring 2013.

De overduidelijke resultaten van deze twee Socio-economische Monitorings uit 2012 en 2015 bevestigen enerzijds dat afkomst wel degelijk een bepalende rol speelt in de aanpak van werkloosheid en tewerkstelling in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en anderzijds dat er nog steeds een reële barrière bestaat voor personen van vreemde origine wat de proportionele deelname aan de Brusselse arbeidsmarkt betreft. Het blijkt duidelijk dat een van de belangrijkste hindernissen discriminatie bij aanwerving is.

Globaal genomen wijst UNIA – het Interfederaal Gelijkekansencentrum – erop dat op nationale schaal de tewerkstelling het op twee na grootste domein is, wat het aantal dossiers betreft dat voor discriminatie opgestart werd. In 2015 betrof 21,37 % van alle dossiers die geopend werden bij UNIA, dan ook arbeid en tewerkstelling. In Brussel komt het domein «arbeid en tewerkstelling» zelfs op de eerste plaats met 37 % van de nieuw opgestarte dossiers.

Buiten deze discriminatie op grond van afkomst kunnen leeftijd, handicap (22 % van de meldingen bij UNIA) of geslacht discriminerende factoren vormen bij het zoeken naar werk.

Op basis van deze vaststellingen heeft de minister van Tewerkstelling een volkomen nieuw plan bestaande uit tien maatregelen in de strijd tegen discriminatie en ter bevordering van de diversiteit laten goedkeuren. Dit plan beoogt met name het versterken van de bestaande stimulerende maatregelen zoals de diversiteitsplannen en -labels, het reorganiseren van het anti-discriminatieoket van Actiris of het stimuleren van de tewerkstelling van werkzoekenden die opgeleid werden in het buitenland door de gelijkstelling van diploma's te versnellen en door de erkenning van de competenties verder uit te werken.

De minister van Tewerkstelling wil eveneens het Brusselse systeem voor de bestrijding van discriminatie vervolledigen, door de Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie nieuwe prerogatieven te geven in de strijd tegen discriminatie inzake tewerkstelling, zowel op basis van afkomst als op basis van de andere criteria beschermd door de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling.

Het is noodzakelijk dat men deze discriminatie kan bestraffen, zodat werkzoekenden in hun zoektocht naar werk op niet-discriminerende wijze behandeld worden, maar ook naar aanleiding van discriminerende verzoeken van een klant of een gebruiker.

Ces chiffres sont en tous points identiques à ceux révélés par le Monitoring socio-économique 2013.

Les résultats sans appel de ces deux Monitorings socio-économiques de 2012 et 2015 confirment, d'une part, que l'origine joue bien un rôle déterminant dans les approches du chômage et de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale et, d'autre part, la subsistance de réelles barrières à la participation proportionnelle des personnes d'origines étrangères au marché du travail bruxellois. Il apparaît évident que l'une des barrières principales est la discrimination à l'embauche.

D'une manière globale, UNIA – le Centre interfédéral pour l'égalité des chances – indique que l'emploi, à l'échelle du pays, est le troisième domaine comptabilisant le nombre de dossiers ouverts en matière de discrimination. Ainsi, en 2015, 21,37 % de l'ensemble des nouveaux dossiers ouverts chez UNIA concerne le travail et l'emploi. A Bruxelles, le domaine «travail et emploi» vient en première place avec 37 % des nouveaux dossiers ouverts.

A côté de ces discriminations sur la base de l'origine, l'âge, le handicap (22 % des signalements auprès d'UNIA) ou encore le genre peuvent être des facteurs discriminants dans la recherche d'un emploi.

Fort de ces constats, le Ministre de l'Emploi a fait adopter un plan inédit en dix mesures de lutte contre la discrimination et de promotion de la diversité. Ce plan vise notamment à renforcer les mesures incitatives existantes telles que les plans et labels diversité, redéployer le guichet anti-discrimination d'Actiris ou encore favoriser la mise à l'emploi des chercheurs d'emploi formés à l'étranger en accélérant l'équivalence des diplômes et en déployant la validation des compétences.

Le Ministre de l'Emploi entend également compléter le système bruxellois de lutte contre les discriminations en dotant l'Inspection régionale de l'Emploi de nouvelles prérogatives afin de lutter contre la discrimination en matière d'emploi tant sur la base de l'origine que sur la base des autres critères protégés par l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi.

Il est indispensable de pouvoir sanctionner ces discriminations afin de s'assurer du traitement non discriminatoire des demandeurs d'emploi dans leur recherche d'emploi mais également à la suite de demandes discriminantes par un client ou un utilisateur.

Daartoe voert deze ordonnantie twee soorten discriminatietesten in die bedoeld zijn om te wijzen op feiten die het mogelijk maken te veronderstellen dat er sprake is van discriminatie. Deze testen zullen ingezet kunnen worden door de slachtoffers zelf, door de instellingen bedoeld in artikel 15 van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling, en door de instellingen en organisaties bedoeld in artikel 27 van dezelfde ordonnantie, maar voor die laatste uitsluitend ter ondersteuning van een slachtoffer. Het is evenwel van essentieel belang deze instrumenten hoofdzakelijk ter beschikking te stellen van de gewestelijke arbeidsinspecteurs, wellicht de best geplaatsten om deze zelf toe te passen, vanwege hun kennis over de te controleren middens en hun geschiktheid om de acties in verband met testing te coördineren.

Hun nieuwe prerogatieven zullen er op die manier voor zorgen dat de inspecteurs discriminatie op het vlak van tewerkstelling efficiënt zullen kunnen bestrijden.

De eerste discriminatietest is «de praktijktest» die hoofdzakelijk dient om discriminatie bij aanwerving te bestrijden. De inspecteurs zullen twee gelijkaardige cv's kunnen versturen die enkel verschillen op één criterium dat het «geteste» discriminerende criterium is. Het versturen van deze cv's kan een antwoord op een jobaanbieding, of, bij gebreke, een spontane sollicitatie zijn. Deze test is voornamelijk bedoeld om discriminatie bij aanwerving te bestrijden; zij verhindert immers de daadwerkelijke uitvoering van de gewestelijke bevoegdheid op het vlak van arbeidsbemiddeling voor werknemers.

De tweede test, «mystery calling», is bedoeld om zich ervan te vergewissen dat een werkgever geen discriminerende verzoeken van een potentiële klant aanvaardt. Mystery calling zal vooral gebruikt worden ten aanzien van dienstenchequebedrijven en werkgelegenheidsagentschappen die onder de bevoegdheid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest vallen.

Overeenkomstig de rechtspraak van het Hof van Cassatie⁽¹⁾ zullen deze testen niet van uitlokkende aard mogen zijn, zullen zij zich moeten beperken tot het nabootsen van een normale situatie inzake aanwerving of tewerkstelling en mogen zij niet tot gevolg hebben dat discriminatie gecreëerd, versterkt of bevestigd wordt, terwijl de geteste werkgever niet de intentie had discriminatie te plegen.

Tot slot zullen de discriminatietesten, enkel gebruikt kunnen worden na klachten of sterke vermoedens van

À cette fin, la présente ordonnance met en place deux types de tests de discrimination, destinés à mettre en lumière des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination. Ces tests pourront être mobilisés par les victimes elles-mêmes, par les organismes visés à l'article 15 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 par les institutions et groupements visés à l'article 27 de la même ordonnance, mais pour ceux-ci uniquement en soutien à une victime. Toutefois, il est essentiel de mettre principalement ces outils à disposition des inspecteurs régionaux de l'emploi, sans doute les mieux à même de les mettre en œuvre, en raison de leur connaissance des milieux à contrôler et de leur aptitude à coordonner ces opérations de testing.

Leurs nouvelles prérogatives permettront ainsi aux inspecteurs de mener une lutte efficace contre la discrimination en matière d'emploi.

Le premier test de discrimination est le «test de situation» et vise essentiellement à lutter contre les discriminations en matière d'embauche. Les inspecteurs pourront envoyer des paires de candidatures similaires ne variant que sur un seul critère qui est le critère discriminant «testé». L'envoi de ces candidatures pourra se faire en réponse à une offre d'emploi ou à défaut de manière spontanée. Ce test visera prioritairement à lutter contre la discrimination à l'embauche qui empêche l'exécution effective de la compétence régionale en matière de placement des travailleurs.

Le second test est «l'appel mystère» qui vise à s'assurer qu'un employeur n'accepte pas des demandes discriminantes venant d'un client potentiel. Cet appel mystère sera employé prioritairement à l'égard des entreprises titres-services et des agences d'emploi relevant de la compétence de la Région de Bruxelles-Capitale.

Conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation⁽¹⁾, ces tests de discrimination ne pourront avoir un caractère provoquant et devront se borner à reproduire une situation normale d'embauche ou d'emploi et ne pourront avoir pour effet de créer, renforcer ou confirmer une discrimination alors que l'employeur testé n'avait pas l'intention de la commettre.

Enfin, afin d'éviter que ces mécanismes deviennent des hameçons permettant de découvrir par hasard des discrimi-

(1) Cass. 17 maart 2010, P.10.0010.

(1) Cass. 17 mars 2010, P.10.0010.

discriminerende praktijken om te vermijden dat deze mechanismen tot lokaas verworden om bij toeval discriminatie te ontdekken.

De voornaamste rol van de Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie is de opsporing en de vaststelling van overtredingen van de geldende wet- en regelgevingen, waaronder die betreffende de strijd tegen discriminatie. Na de vaststelling van deze overtredingen beschikt de Inspectie over een arsenaal aan progressieve maatregelen, die kunnen bestaan uit een eenvoudige herinnering aan de wet, een waarschuwing, een verwijzing van het dossier naar de rechterlijke macht en, desgevallend, het opleggen van administratieve boetes.

Wat de strijd tegen discriminatie bij aanwerving betreft, is de rechtsleer unaniem over de noodzaak om situaties van onopzettelijke discriminatie (meest voorkomend) te onderscheiden van opzettelijke en soms zelfs georganiseerde discriminatie.

Hiermee rekening houdend, is het belangrijk dat de Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie bij haar acties rekening houdt met dit onderscheid. Zo kan de inspectie, in het geval van werkelijke, maar onopzettelijke discriminatie, zoals artikel 16 van de ordonnantie van 30 april 2009 toelaat, besluiten tot een eenvoudige herinnering aan de wet, desgevallend vergezeld van een voorstel om maatregelen ter bevordering van de diversiteit in te voeren, zoals de verbintenis van de werkgever in het kader van een Diversiteitsplan.

De discriminatietesten zijn geen wondermiddel, maar zullen er wel voor zorgen dat een reeds bij de Inspectie geopend dossier gestaafd kan worden.

De ordonnantie beoogt overigens de wijziging van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling om haar toepassingsgebied te vergroten. Enerzijds zal zij voor het geheel van de materies Tewerkstelling zoals bedoeld in artikel 6, § 1, IX van de bijzondere wet van toepassing zijn. Anderzijds zal zij de bestrijding toelaten van discriminatie gepleegd door eender welke private werkgever voor wat zijn exploitatiezetel(s) in het Brussels Gewest zou betreffen, of om het even welke openbare werkgever indien die onder het toepassingsgebied van de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels Gewestelijk openbaar ambt valt.

Op 22 september 2016 hebben vier universiteitsprofessoren, van wie twee grondwetspecialisten, voor de Commissie voor de Economische Zaken van het Parlement bevestigd dat het Brussels Gewest in staat is de twee bovengenoemde discriminatietesten uit te voeren binnen de grenzen van zijn bevoegdheden op het vlak van tewerk-

nations, les tests de discrimination ne pourront être utilisés que suite à des plaintes ou en raison de fortes présomptions de pratiques discriminantes.

Le rôle premier de l'Inspection régionale de l'Emploi est de rechercher et de constater les infractions aux législations et réglementations en vigueur, dont celle relative à la lutte contre les discriminations. À la suite du constat de ces infractions, l'Inspection dispose d'un arsenal de mesures progressives qui peuvent consister en un simple rappel à la loi, un avertissement, un renvoi du dossier vers le pouvoir judiciaire, ainsi que le cas échéant, l'infliction d'amendes administratives.

S'agissant de lutte contre les discriminations à l'embauche, la doctrine est unanime quant à la nécessité de distinguer les situations de discriminations non intentionnelles (souvent majoritaires) des discriminations intentionnelles et même parfois organisées.

Compte tenu de ces éléments, il est important que l'action de l'Inspection régionale de l'Emploi prenne en compte cette distinction. Ainsi, en cas de discriminations réelles mais inconscientes, comme le permet l'article 16 de l'ordonnance du 30 avril 2009, l'Inspection pourra décider d'un simple rappel de la loi assorti, le cas échéant, d'une proposition d'adopter des mesures favorisant la promotion de la diversité comme par exemple l'engagement de l'employeur dans le cadre d'un Plan de diversité.

Les tests de discrimination ne sont pas des outils miracles mais permettront d'étayer un dossier déjà ouvert auprès de l'Inspection.

L'ordonnance vise par ailleurs à modifier l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi en vue d'étendre son champ d'application. D'une part, elle s'appliquera à l'ensemble des matières Emploi visées par l'article 6, § 1^{er}, IX de la loi spéciale. D'autre part, elle permettra de lutter contre la discrimination effectuée par tout employeur, privé pour ce qui concernerait son ou ses siège(s) d'exploitation situé(s) en Région bruxelloise, ou public s'il entre dans le champ d'application de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique bruxelloise.

Le 22 septembre 2016, quatre professeurs d'université, dont deux constitutionnalistes, ont confirmé en commission des Affaires économiques du Parlement que la Région bruxelloise était en mesure de mettre en place les deux tests de discrimination précités dans le champ de ses compétences en matière d'emploi, le cas échéant sous

stelling, indien nodig door een beroep te doen op de theorie van de impliciete bevoegdheden, impliciet gebaseerd op artikel 10 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming van de instellingen, die toepasbaar werd in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest krachtens artikel 4 van de bijzondere wet van 12 januari 1989 met betrekking tot de Brusselse Instellingen.

De testen voorzien door deze ordonnantie – en in het bijzonder de eerste, waarbij sollicitaties of cv's verstuurd worden en de reactie van een mogelijke werkgever geanalyseerd wordt – kunnen inderdaad gelinkt zijn aan de bevoegdheid voorbehouden aan de federale overheid op het vlak van het arbeidsrecht, dat de aan het sluiten van een arbeidsovereenkomst⁽²⁾ voorafgaande onderhandelingen dekt. Bovendien, zoals professor Verdussen preciseerde voor de Commissie voor de Economische Zaken, hangen de praktijktesten, in zoverre zij trachten bewijs te leveren, op juridisch vlak, van discriminatie tegenover bepaalde personen, samen met de materie van het gerechtelijk recht, dat in principe ook voorbehouden is voor de federale wetgever.

Daarentegen is de bescherming van de grondrechten op zich geen federale aangelegenheid, en is het aan elke wetgever om de waarborg ervan te verzekeren op vlak van zijn eigen materiële en territoriale bevoegdheid.

Het Gewest, bevoegd voor tewerkstelling, is dus verantwoordelijk voor de strijd tegen discriminatie binnen hetzelfde gebied. Verschillende delen van bevoegdheden bepaald in artikel 6, § 1, IX, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming van de instellingen, met inbegrip van deze toegevoegd ter gelegenheid van de Zesde Staatshervorming, zijn bijgevolg geschikt voor het gebruik van discriminatietesten, in een huidige context waarin deze niet als dusdanig bepaald zijn noch georganiseerd worden door de federale wetgeving. Nog erger is dat, indien de federale wetgeving uit 2007 de praktijktesten expliciet zou bevatten, ze enkel inzetbaar zouden zijn uit hoofde van het beperkte toepassingsgebied van de wetten uit 2007, zelfs in de aangelegenheden die vallen onder de bevoegdheid van de federale wetgever.

De gewestelijke bevoegdheden inzake arbeidsbemiddeling van werknemers en tewerkstelling van niet-werkende werkzoekenden (artikel 6, § 1, IX, 1^o, 2^o en 2^o/1), controle van de beschikbaarheid van werklozen (artikel 6, § 1, IX, 5^o en 6^o), doelgroepenbeleid (artikel 6, § 1, IX, 7^o), dienstencheques (artikel 6, § 1, IX, 8^o), plaatselijke werkgelegenheidsagentschappen (artikel 6, § 1, IX, 11^o), outplacement (artikel 6, § 1, IX, 12^o) en uitzendarbeid (artikel 6, § 1, IX, 13^o) bieden helaas ontegensprekelijk de mogelijkheid om discriminatie bij de aanwerving vast te stellen. Dus is het

(2) Arrest nr. 72/95 van 9 november 1995.

le bénéfice du recours à la théorie des pouvoirs implicites, fondée implicitement sur l'article 10 de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, rendu applicable à la Région de Bruxelles-Capitale en vertu de l'article 4 de la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux institutions bruxelloises.

Certes, les tests prévus par la présente ordonnance – et en particulier le premier, impliquant l'envoi de candidatures ou CV et l'analyse de la réaction d'un potentiel employeur – peuvent présenter un lien avec la compétence réservée à l'autorité fédérale en matière de droit du travail, laquelle recouvre les pourparlers préalables à la conclusion d'un contrat de travail⁽²⁾. Certes encore, comme le précisait le Professeur Verdussen devant la commission des Affaires économiques, les tests de situation, en ce qu'ils tendent à apporter la preuve, sur le plan judiciaire, d'une discrimination à l'égard de certaines personnes, se rattachent à la matière du droit judiciaire, réservée en principe elle aussi au législateur fédéral.

En revanche, la protection des droits fondamentaux n'est pas en soi une matière fédérale et il revient à chaque législateur d'en assurer la garantie dans le domaine de compétence matérielle et territoriale qui est le sien.

La Région, compétente en matière d'emploi, est donc responsable de la lutte contre la discrimination dans le même domaine. Or, plusieurs titres de compétences définis en la matière à l'article 6, § 1^{er}, IX, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, en ce compris ceux ajoutés à l'occasion de la Sixième Réforme de l'État, se prêtent à l'usage des tests de discrimination, dans un contexte où ceux-ci ne sont à l'heure actuelle pas définis comme tels et organisés par la législation fédérale. Pire, même si la législation fédérale de 2007 intégrait expressément les tests de situation, ils ne seraient mobilisables, en vertu même du champ d'application limité des lois de 2007, que dans les matières relevant de la compétence du législateur fédéral.

Ainsi, incontestablement, les compétences régionales en matière de placement des travailleurs et de remise au travail des demandeurs d'emploi inoccupés (article 6, § 1^{er}, IX, 1^o, 2^o et 2^o/1), de contrôle de la disponibilité des chômeurs (article 6, § 1^{er}, IX, 5^o et 6^o), de politique des groupes-cibles (article 6, § 1^{er}, IX, 7^o), de titres-services (article 6, § 1^{er}, IX, 8^o), d'agences locales pour l'emploi (article 6, § 1^{er}, IX, 11^o), de reclassement professionnel (article 6, § 1^{er}, IX, 12^o), de travail intérimaire (article 6, § 1^{er}, IX, 13^o) constituent malheureusement l'occasion

(2) C.C., arrêt n°72/95 du 9 novembre 1995.

noodzakelijk via praktijktesten te kunnen objectiveren, teneinde de vandaag de zo goed als onbestaande sanctie, mogelijk te maken.

Aangezien de strijd tegen discriminatie in de bovengenoemde domeinen op die manier efficiënter zou kunnen verlopen, wordt de uitoefening zelf van de gewestelijke bevoegdheden in kwestie verbeterd. Anders gezegd: de eventuele aantastingen van de federale bevoegdheden inzake het arbeidsrecht en het gerechtelijk recht zijn noodzakelijk om het Gewest toe te laten zijn bevoegdheid beter uit te oefenen op het vlak van de strijd tegen discriminatie op de Brusselse arbeidsmarkt, in een context waar het instrument niet in de federale wetgeving beschikbaar is.

Bij voorbeeld: de controle van de beschikbaarheid van werklozen, die als gevolg van de Zesde Staatshervorming een gewestelijke bevoegdheid geworden is, impliceert te kunnen controleren of zij actief werk zoeken. Dat vereist, indien nodig, het kunnen onderzoeken van dossiers waarin de belanghebbenden gewag maken van discriminerende mechanismen bij de aanwerving, die hun pogingen om werk te zoeken tenietdoen.

In deze omstandigheden spreekt de noodzaak om discriminatietesten te kunnen uitvoeren om de grondslag van dergelijke verklaringen te controleren,, voor zich.

Zoals de professoren Uyttendaele en Verdussen voor de Commissie voor de Economische Zaken hebben bevestigd, is de materie bovendien geschikt voor een gedifferentieerde behandeling. En de impact van het bestaan van discriminatietesten binnen het Brusselse recht betreffende de federale bevoegdheden kan als marginaal beoordeeld worden.

Wat de gedifferentieerde behandeling betreft, vormt de invoering van deze mechanismen enkel in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest nauwelijks een probleem, des te meer omdat elke partner van het federale België, verplicht is discriminatie te bestrijden met de middelen die hij, soeverein, meent te moeten inzetten. Wat de marginale impact betreft, kunnen we alleen maar vaststellen dat zowel het gerechtelijke recht, en met name de bewijsregels, als het arbeidsrecht hypothetisch gesproken amper gewijzigd zouden worden door de ontwerpbeoordelingen. Deze zullen helemaal geen afbreuk doen aan hun grondslag en algemene beginselen.

Ten slotte, wat de laatste beoogde doelstelling betreft, wil de ordonnantie de mogelijkheid voor de administratie invoeren om de inhouding, de terugvordering en de niet-uitbetaling van subsidies op het vlak van werkgelegenheid in economie te activeren (zoals bedoeld in de ordonnantie van 8 oktober 2015 houdende algemene regels betreffende de inhouding, de terugvordering en de niet-vereffening van

de constater des discriminations à l'embauche qu'il est nécessaire de pouvoir objectiver par des tests afin d'en permettre la sanction, quasi inexistante à l'heure actuelle.

La lutte contre les discriminations dans les domaines précités étant susceptible, de la sorte, d'être plus efficace, c'est l'exercice même des compétences régionales en question qui s'en trouve amélioré. Autrement dit, les éventuels empiètements dans les compétences fédérales en matière de droit du travail et de droit judiciaire sont nécessaires pour permettre à la Région de mieux exercer sa compétence en matière de lutte contre les discriminations sur le marché de l'emploi bruxellois, dans un contexte où l'outil n'est pas disponible en droit fédéral.

À titre d'exemple, le contrôle de la disponibilité des chômeurs, devenu compétence régionale au terme de la Sixième Réforme de l'État, et qui implique notamment de pouvoir vérifier si ceux-ci recherchent activement un emploi, requiert de pouvoir instruire le cas échéant des dossiers dans lesquels les intéressés font état de mécanismes de discrimination à l'embauche qui mettent à mal leurs démarches.

La nécessité de pouvoir mettre en œuvre des tests de discrimination pour vérifier le fondement de telles explications relève, dans ces conditions, de l'évidence.

Comme l'ont confirmé les professeurs Uyttendaele et Verdussen devant la commission des Affaires économiques, la matière se prête en outre à un traitement différencié, et l'impact de l'existence des tests de discrimination en droit bruxellois sur les compétences fédérales peut être jugé marginal.

Pour ce qui concerne le traitement différencié, l'instauration de ces mécanismes dans la seule Région de Bruxelles-Capitale ne soulève guère de difficultés, et cela d'autant plus que chaque partenaire de la Belgique fédérale est tenu de lutter contre les discriminations avec les moyens que, souverainement, il estime devoir mettre en œuvre. Pour ce qui concerne l'impact marginal, force est de constater que tant le droit judiciaire, et notamment les règles en matière de preuve, que le droit du travail ne seraient par hypothèse modifiés que de manière particulièrement limitée par les dispositions en projet. Leurs fondements et principes généraux ne sont en rien affectés par celles-ci.

Enfin, dernier objectif poursuivi, l'ordonnance vise à mettre en place la possibilité pour l'administration d'activer la rétention, le recouvrement ainsi que la non-liquidation des subventions en matière d'économie et d'emploi (au sens de l'ordonnance du 8 octobre 2015 portant des règles générales relatives à la rétention, au recouvrement et à la non-liquidation des subventions en matière d'emploi et

subsidies op het vlak van werkgelegenheid en economie) in geval van de veroordeling van een onderneming voor discriminatie.

Commentaar bij de artikelen

Artikel 1

Deze bepaling behoeft geen bijzondere toelichting. Ze beantwoordt aan een substantiële vormvereiste opgelegd door artikel 8, tweede lid, van de bijzondere wet van 12 januari 1989 betreffende de Brusselse instellingen.

Artikel 2

Deze bepaling beoogt het invoegen van een artikel 4/3 in de ordonnantie van 30 april 2009 betreffende het toezicht op de reglementeringen inzake werkgelegenheid die tot de bevoegdheid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest behoren evenals de invoering van administratieve geldboeten in geval van inbreuk op deze reglementeringen.

Deze bepaling laat de inspecteurs toe discriminatietesten uit te voeren die twee vormen kunnen aannemen :

- de praktijktesten en
- mystery calling.

De ernstige aanwijzingen van praktijken die men zou kunnen bestempelen als directe of indirecte discriminatie die aanleiding kunnen geven tot het toepassen van deze discriminatietests, komen voornamelijk, maar niet uitsluitend, voort uit :

- klachten ontvangen door de Inspectie ;
- de convergentie van dossiers behandeld door de instellingen gemachtigd om meldingen inzake discriminatie te ontvangen en te begeleiden ;
- de resultaten van discriminatietests uitgevoerd door gemachtigde derden, onafhankelijk van de Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie, voor zover de tests werden opgesteld door of ter ondersteuning van een slachtoffer, volgens strenge en transparante methodologische criteria, overeenkomstig deze ordonnantie.

Deze elementen kunnen worden aangevuld door statistische analyses van administratieve en demografische gegevens (« datamining »).

Deze discriminatietesten kunnen door de inspecteurs uitgevoerd worden onder een valse naam of zonder hun identiteit kenbaar te maken, zowel bij de aanwerving (praktijktesten) als bij de mogelijkheid tot nieuwe klanten voor de werknemers (mystery calling), om zich te vergewissen van de niet discriminerende behandeling door een werkgever.

d'économie) en cas de condamnation d'une entreprise pour discrimination.

Commentaire des articles

Article 1^{er}

Cette disposition n'appelle aucun commentaire particulier. Elle correspond à une condition de forme substantielle imposée par l'article 8, alinéa 2 de la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux institutions bruxelloises.

Article 2

Cette disposition vise à insérer un article 4/3 dans 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.

Cette disposition permet aux inspecteurs d'effectuer des tests de discrimination qui peuvent prendre deux formes :

- les tests de situation,
- les appels mystères.

Les indices sérieux de pratiques susceptibles d'être qualifiées de discrimination directe ou indirecte pouvant déclencher le recours à ces tests de discrimination résultent, notamment mais pas exclusivement :

- des plaintes reçues par l'Inspection ;
- de la convergence de dossiers traités par les organismes habilités à recevoir et à accompagner des signalements en matière de discrimination ;
- des résultats de tests de discrimination mis en œuvre par des tiers autorisés, indépendamment de l'Inspection régionale de l'Emploi, pour autant que les tests aient été établis, par ou en soutien d'une victime, selon des critères méthodologiques rigoureux et transparents conformément à la présente ordonnance.

Ces éléments peuvent être complétés par des analyses statistiques de données administratives et démographiques (« datamining »).

Ces tests de discrimination peuvent être effectués par les inspecteurs, sous un nom d'emprunt ou sans révéler leur identité, afin de s'assurer du traitement non discriminatoire par un employeur, tant au moment de l'embauche (tests de situation) que dans l'accès à de nouveaux clients pour les travailleurs (appels mystères).

Er moet aan verschillende voorwaarden worden voldaan: de werkgever niet uitlokken, dit wil zeggen hem niet aanzetten tot het plegen van een overtreding waarvan hij niet de intentie had ze te begaan, en zich beperken tot het creëren van een normale situatie inzake aanwerving of tewerkstelling, alsook zuinig omgaan met de testen. Deze mogen slechts gebruikt worden in geval van klachten, meldingen of sterke vermoedens van discriminatie.

De praktijktest kan telefonisch, via de post of per e-mail uitgevoerd worden door de inspecteurs. Hij bestaat erin minstens twee gelijkaardige sollicitaties of cv's te versturen die enkel verschillen op het criterium dat mogelijk tot discriminatie leidt en gecontroleerd moet worden. De criteria die getoetst moeten worden, zijn de criteria beschermd door de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling.

Deze testen beogen situaties van aanwerving, rekrutering en tewerkstelling te controleren. Dit laatste begrip behelst de contractuele aanwerving via een arbeidsbemiddelaar.

Mystery calling laat de inspecteurs toe contact op te nemen met werkgevers om zich ervan te vergewissen dat ze niet ingaan op discriminerende verzoeken van een mogelijke klant. Op die manier kan de inspecteur contact opnemen met een werkgever om zich ervan te verzekeren dat deze werkgever niet ingaat op een discriminerend verzoek gebaseerd op een of ander beschermd criterium (zoals de afkomst, de leeftijd, de gezondheidstoestand, de woonplaats, etc.).

Het laatste lid van de paragraaf 2 laat toe de inspecteurs vrij te stellen van vervolging voor de absoluut noodzakelijke strafbare feiten die ze zouden plegen tijdens de uitvoering van deze tests. Worden beschouwd als absoluut noodzakelijk voor de uitvoering van deze tests, het gebruik van een valse naam, voornamelijk valsheid en gebruik van valse stukken, diploma's, getuigschriften (in brede zin), en vragen van discriminerende en discriminatoire aard (in het laatste geval in het kader van de mystery calls).

In het verslag van de test zullen de inspecteurs de absolute noodzaak dienen te motiveren van die andere inbreuken die kunnen begaan worden in het kader van de test.

De invoering van zo'n verschoningsgrond ten voordele van de inspecteurs via een gewestelijke ordonnantie, voorgesteld door UNIA in haar advies met betrekking tot het voorontwerp van ordonnantie, wordt gerechtvaardigd op basis van artikel 10 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen. Het lijkt immers noodzakelijk de inspecteurs zo'n stelstel te bieden om hen toe te laten hun opdracht tot een goed einde te brengen, en er aldus voor te zorgen dat de gewestelijke

Plusieurs conditions doivent être respectées: ne pas provoquer l'employeur, c'est-à-dire ne pas l'inciter à commettre une infraction qu'il n'avait pas l'intention de commettre, et se borner à créer une situation normale d'embauche ou d'emploi ainsi que de n'être utilisés que de manière parcimonieuse en cas de plaintes, de signalements ou de fortes présomptions de discrimination.

Le test de situation peut être effectué par les inspecteurs par téléphone, par l'envoi de courriers postaux ou électroniques. Il consiste en l'envoi de minimum deux candidatures ou CV similaires qui ne varient que sur le critère potentiellement discriminant à vérifier. Les critères à contrôler sont les critères protégés de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi.

Ces tests peuvent viser à contrôler des situations d'embauche, de recrutement et de mise à l'emploi. Ce dernier terme vise notamment le recrutement via le recours contractuel avec un intermédiaire de l'emploi.

L'appel mystère permet aux inspecteurs de prendre contact avec des employeurs en vue de s'assurer que les employeurs ne rencontrent pas les demandes discriminatoires d'un client potentiel. Ainsi, l'inspecteur peut prendre contact avec un employeur afin de s'assurer que cet employeur ne réponde pas positivement à une demande discriminante fondée sur quelque critère protégé que ce soit (origine, âge, état de santé, ...).

Le dernier alinéa du paragraphe 2 permet d'exempter les inspecteurs de poursuites pour les infractions absolument nécessaires qu'ils commettraient lors de l'exécution de ces tests. Sont considérés comme absolument nécessaires à l'exécution de ces tests, l'usage d'un faux nom, le faux et usage de faux de diplômes et certificats (au sens large) et les demandes à caractère discriminant et discriminatoire (dans le cadre des appels mystères dans ce dernier cas).

Dans le rapport du test, les inspecteurs devront motiver l'absolue nécessité des autres types d'infractions qui pourraient être commises dans le cadre du test.

L'instauration d'une telle cause d'excuse au bénéfice des inspecteurs par la voie d'une ordonnance régionale, suggérée par UNIA dans son avis relatif à l'avant-projet d'ordonnance, est justifiée sur la base de l'article 10 de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles. Il apparaît, en effet, nécessaire de doter les inspecteurs d'un tel régime pour leur permettre de mener à bien leur mission et, par là-même, pour faire en sorte que les compétences régionales en matière d'emploi ici mises en œuvre, et la

bevoegdheden inzake tewerkstelling die hier uitgevoerd worden, en de strijd tegen discriminatie die zij inhouden, niet verhinderd worden door strafrechtelijke vervolgingen ten laste van zij die het best geplaatst zijn om zelf toe te zien op de antidiscriminatie­regelgeving, deze te controleren en daartoe de praktijktesten in te zetten.

Deze verschoningsgrond, voorbehouden aan de inspecteurs voor deze erg specifieke opdracht, komt eveneens tegemoet aan de twee andere criteria die het mogelijk maken het gebruik van artikel 10 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 te rechtvaardigen : enerzijds moet de aangelegenheid waarop de inbreuk betrekking heeft – het strafrecht – zich lenen tot een verschillende behandeling, en anderzijds dient de impact van de inbreuk marginaal te zijn. Er ontstaat immers geen enkele tegenstrijdigheid voor de federale overheid en de andere gefedereerde eenheden als gevolg van deze verschoningsgrond. Deze zal enkel in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bestaan, wat bewijst dat de aangelegenheid zich daadwerkelijk leent tot een verschillende behandeling. De verschoningsgrond wordt overigens beperkt tot het gebruik van de praktijktesten, zodat de inbreuk op de bevoegdheden van de federale staat marginaal is, zowel wat het strafrecht in het algemeen als wat de specifieke aangelegenheid van de verschoningsgronden betreft.

In geval van een positieve test organiseert de inspectie verhoren met de werkgever in kwestie of zijn vertegenwoordiger. De verhoorde mag daarbij vergezeld worden door een persoon naar keuze, bijvoorbeeld een advocaat, een vertegenwoordiger van een vakbond of de onderneming...

Het doel van deze verhoren is, onder andere, de inspectie toe te laten om de evenredige actie, die moet worden toegepast op de werkgever in kwestie, te bepalen.

Die kan in dit kader gaan van een strafvordering (doorverwijzing van het dossier naar het arbeidsauditoraat) voor de gevallen van opzettelijke discriminatie, tot herinneringen aan de wet en sensibiliseringsacties voor de gevallen van onopzettelijke discriminatie.

Artikel 3

Deze bepaling beoogt het wijzigen van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling teneinde haar toepassingsgebied te vergroten, enerzijds wegens de Zesde Staatshervorming en anderzijds om discriminatie op het vlak van tewerkstelling efficiënt te kunnen bestrijden.

Deze wijzigingen zijn nodig om de gewestelijke bevoegdheden inzake tewerkstelling optimaal te kunnen uitoefenen, in het bijzonder wat de arbeidsbemiddeling voor werknemers betreft.

lutte en matière de discrimination qu'elles impliquent, ne soient pas entravées par des poursuites pénales à charge de ceux qui sont les mieux à même de surveiller et contrôler la réglementation anti-discrimination et de mobiliser à cette fin les tests de situation.

Réservée aux inspecteurs à l'occasion de cette mission bien spécifique, cette cause d'excuse répond également aux deux autres critères permettant de justifier l'invocation de l'article 10 de la loi spéciale du 8 août 1980 : d'une part, la matière concernée par l'empiètement – le droit pénal – doit se prêter à un traitement différencié, et d'autre part, l'impact de l'empiètement doit être marginal. En effet, aucune contrariété pour l'autorité fédérale et les autres entités fédérées ne naît du fait de cette cause d'excuse. Celle-ci n'existera qu'en Région de Bruxelles-Capitale, preuve s'il en est que la matière se prête effectivement à un traitement différencié. Par ailleurs, la cause d'excuse est limitée à l'utilisation des tests de situation de telle manière que l'empiètement sur les compétences de l'État fédéral est marginal tant en ce qui concerne le droit pénal en général qu'en ce qui concerne la matière spécifique des causes d'excuse.

En cas de test positif, l'inspection organise des auditions avec l'employeur concerné ou son représentant. La personne auditionnée peut être accompagnée, lors de ces auditions, par la personne de son choix, par exemple, un avocat, un représentant syndical ou de l'entreprise...

Ces auditions ont, notamment, pour objectif la détermination, par l'inspection, de l'action proportionnée à appliquer à l'employeur concerné.

Dans ce cadre, cela peut aller de l'action au pénal (renvoi du dossier à l'auditorat du travail) pour les cas de discriminations intentionnelles aux rappels à la loi et actions de sensibilisation pour les cas de discriminations non intentionnelles.

Article 3

Cette disposition vise à modifier l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi afin d'élargir son champ d'application, d'une part en raison de la Sixième Réforme de l'État et d'autre part afin de permettre de lutter contre la discrimination en matière d'emploi.

Ces modifications sont nécessaires afin d'assurer un exercice optimal des compétences régionales en matière d'emploi, notamment en ce qui concerne le placement des travailleurs.

De in deze ordonnantie bedoelde werkgevers zijn alle private ondernemingen waarvan ten minste een van de zetels zich op het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bevindt, enkel voor wat deze zetels betreft. Dit geldt ook voor de openbare werkgevers zoals bedoeld in de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels Gewestelijk openbaar ambt, die dus tot de bevoegdheid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest behoren.

De rekruteringsprocedures in het openbaar ambt zijn onderworpen aan specifieke regels om de gelijke toegang tot deze betrekkingen voor alle burgers te waarborgen.

Aldus gebeurt de rekrutering van statutairen via Selor en de selectieregels voor de aanwerving van contractuelen leggen een eerste anonieme test op. Deze regels zijn verankerd in gewestelijke regelgevende teksten.

Naast al deze bestaande maatregelen om de gelijke toegang tot een betrekking in het openbaar ambt te waarborgen, en dus in de strijd tegen discriminatie bij aanwerving, leek het niettemin belangrijk een externe controle in te voeren van de bedoelde openbare besturen, en dat in geval van klachten/melding en ernstige aanwijzingen in verband met praktijken die als rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie kunnen worden beschouwd.

Artikel 4

Deze bepaling wijzigt artikel 5, § 1, van dezelfde ordonnantie met het oog deze eveneens toe te passen op de werkgevers omschreven in het nieuwe artikel 4, 12°, van de ordonnantie, zoals gewijzigd door deze tekst.

Zonder de mogelijkheid om deze werkgevers te sanctioneren, is het efficiënt uitvoeren van de gewestelijke bevoegdheden op het vlak van tewerkstelling erg moeilijk, en zelfs onmogelijk.

Artikelen 5 tot 7

Hiervoor wordt verwezen naar de toelichting van de artikelen 3 en 4.

Artikel 8

Deze bepaling beoogt de discriminatietesten eveneens ter beschikking te stellen aan slachtoffers van discriminatie, alsook aan instellingen bedoeld in artikel 15 van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling. En eveneens aan samenwerkingsverbanden bedoeld in artikel 27 van

Les employeurs visés par la présente ordonnance sont l'ensemble des entreprises privées dont au moins l'un des sièges est situé en Région de Bruxelles-Capitale, et pour ces sièges uniquement, mais également pour les employeurs publics visés par l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise et relevant, donc, de la compétence de la Région de Bruxelles-Capitale.

Les mécanismes de recrutement dans la fonction publique sont soumis à des règles spécifiques visant à garantir l'égalité d'accès à ces emplois pour tous les citoyens.

Ainsi, le recrutement de statutaires se fait via le Selor et les règles de sélection pour l'engagement des contractuels imposent un premier test anonyme. Ces règles sont consacrées dans des textes réglementaires régionaux.

A côté de toutes ces mesures existantes visant à garantir l'égalité d'accès à un emploi dans la fonction publique et donc à lutter contre les discriminations à l'embauche, il paraît néanmoins important de mettre en place un contrôle externe vis-à-vis des pouvoirs publics visés et ce, en cas de plaintes/signalements et d'indices sérieux de pratiques susceptibles d'être qualifiées de discrimination directe ou indirecte.

Article 4

Cette disposition vise à modifier l'article 5, § 1^{er}, de la même ordonnance en vue de permettre l'application de cette ordonnance également aux employeurs définis à l'article 4, 12°, nouveau de l'ordonnance, telle que modifiée par le présent texte.

Sans possibilité de sanctionner ces employeurs, l'exercice efficace des compétences régionales en matière d'emploi est rendu très difficile, voire impossible.

Articles 5 à 7

Il est renvoyé aux commentaires des articles 3 et 4.

Article 8

Cette disposition vise à mettre l'outil des tests de discrimination également à disposition des victimes de discrimination ainsi que des organismes visés à l'article 15 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 des groupements d'intérêts visés à l'article 27 de la même ordonnance en appui d'une victime, pour

dezelfde ordonnantie, ter ondersteuning van een slachtoffer, voor zover zij dezelfde methodologie toepassen als degene die de inspecteurs wordt opgelegd.

Deze tests kunnen elementen vormen die toelaten te komen tot ernstige aanwijzingen van praktijken die men zou kunnen bestempelen als directe of indirecte discriminatie, die de inspectie toelaten om, indien nodig, praktijktests uit te voeren.

De beoogde instellingen en organisaties kunnen uitsluitend een beroep doen op deze tests als ze binnen het strikte kader van hun bevoegdheden vallen.

Artikel 9

Deze bepaling beoogt de volledige opname van de mogelijkheid voor de administratie om de inhouding te activeren, alsook de terugvordering en de niet-vereffening van subsidies op het vlak van Economie en Tewerkstelling (zoals bedoeld in de ordonnantie van 8 oktober 2015 houdende algemene regels betreffende de inhouding, de terugvordering en de niet-vereffening van subsidies inzake werkgelegenheid en economie) voor ondernemingen die definitief werden veroordeeld voor discriminatie. In dit opzicht beoogt deze tekst zowel de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling als vergelijkbare regelgevingen voor andere bevoegdheden (bijvoorbeeld toegang tot goederen en diensten) in andere deelstaten en de federale overheid.

Artikel 10

Dit artikel bepaalt dat de Minister van Tewerkstelling jaarlijks een evaluatieverslag betreffende de strijd tegen discriminatie op het vlak van de tewerkstelling en meer bepaald het gebruik van de praktijktests bezorgt aan de Voorzitter van de Economische en Sociale Raad.

De Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie verstrekt alle gegevens met betrekking tot de opstelling van dit verslag, onder andere de klachten en ontvangen meldingen en de in functie van potentieel discriminerende criteria uitgevoerde tests voorzien in de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling.

Artikel 11

Deze bepaling legt de inwerkingtreding van deze ordonnantie vast.

De Minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering bevoegd voor Tewerkstelling,

Didier GOSUIN

autant que ceux-ci appliquent la même méthodologie que celle imposée aux inspecteurs.

Ces tests peuvent être des éléments permettant d'arriver à des indices sérieux de pratiques susceptibles d'être qualifiées de discrimination directe ou indirecte permettant à l'inspection de réaliser, le cas échéant, des tests de situation.

Les organismes et groupements visés ne pourront faire appel à ces tests que s'ils rentrent dans le cadre strict de leurs compétences.

Article 9

Cette disposition vise à inclure in extenso la possibilité pour l'administration d'activer la rétention, le recouvrement ainsi que la non-liquidation des subventions en matière d'économie et d'emploi (au sens de l'ordonnance du 8 octobre 2015 portant des règles générales relatives à la rétention, au recouvrement et à la non-liquidation des subventions en matière d'emploi et d'économie) pour des condamnations définitives des entreprises en matière de discrimination. Dans ce sens, le texte vise tant l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi que les réglementations similaires pour d'autres compétences (accès aux biens et services par exemple) dans les autres entités fédérées et l'État fédéral.

Article 10

Cet article prévoit que le Ministre de l'Emploi transmet annuellement, au président du Conseil économique et social, un rapport d'évaluation sur la lutte contre la discrimination en matière d'emploi et plus spécifiquement sur l'utilisation des tests de situation.

L'inspection régionale de l'Emploi fournit l'ensemble des données relatives à la rédaction de ce rapport, notamment les plaintes et signalements obtenus et les tests réalisés en fonction des critères potentiellement discriminants repris dans l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi.

Article 11

Cette disposition fixe l'entrée en vigueur de la présente ordonnance.

Le Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale chargé de l'Emploi,

Didier GOSUIN

VOORONTWERP VAN ORDONNANTIE ONDERWORPEN AAN HET ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE

VOORONTWERP VAN ORDONNANTIE

**inzake het bestrijden van discriminatie
op het vlak van tewerkstelling in het
Brussels Hoofdstedelijk Gewest**

HOOFDSTUK I Algemene bepaling

Artikel 1

Onderhavige ordonnantie beoogt het regelen van een aangelegenheid zoals bedoeld in artikel 39 van de Grondwet.

HOOFDSTUK II

Wijzigingsbepaling 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 2

In 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 een artikel 4/3 ingevoegd dat als volgt is opgesteld :

« Art. 4/3. § 1. De werkgelegenheidsinspecteurs kunnen bij de uitoefening van hun opdracht discriminatietesten op het vlak van tewerkstelling uitvoeren.

§ 2. De discriminatietest, die uitgevoerd wordt via de post, elektronisch of telefonisch, door de werkgelegenheidsinspecteurs, onder een valse identiteit en, in afwijking van artikel 4, eerste lid, zonder zich te moeten rechtvaardigen voor hun functies of de omstandigheid dat de bij deze gelegenheid gedane vaststellingen kunnen worden aangewend voor de uitoefening van het toezicht of de controle, kan de volgende vormen aannemen :

- 1° de praktijktest, die bestaat uit het versturen door de werkgelegenheidsinspecteurs van paren gelijkaardige sollicitaties die enkel verschillen op één criterium dat mogelijk tot discriminatie leidt. De indiening van deze sollicitaties gebeurt in principe als antwoord op een jobaanbieding en, bij gebrek eraan, onverminderd § 4, als spontane sollicitaties ;
- 2° mystery calling, wat bestaat uit het contacteren van een werkgever om te controleren of hij niet tegemoetkomt aan een discriminerende vraag van een mogelijke klant.

Blijven vrij van straf, de werkgelegenheidsinspecteurs die in dit kader strikt noodzakelijke strafbare feiten plegen.

§ 3. Alle acties ondernomen tijdens de discriminatietest en de resultaten ervan moeten in een verslag worden opgetekend.

AVANT-PROJET D'ORDONNANCE SOU MIS À L'AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT

AVANT-PROJET D'ORDONNANCE

**visant à lutter contre les discriminations
en matière d'Emploi en Région
de Bruxelles-Capitale**

CHAPITRE I^{ER} Disposition générale

Article 1^{er}

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

CHAPITRE II

Disposition modificative 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 2

Dans 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, il est inséré un article 4/3 rédigé comme suit :

« Art. 4/3. § 1^{er}. Les inspecteurs de l'emploi peuvent dans l'exercice de leur mission réaliser des tests de discrimination en matière d'emploi.

§ 2. Le test de discrimination réalisé, par voie postale, électronique ou téléphonique, par les inspecteurs de l'emploi, sous une identité d'emprunt et, par dérogation à l'article 4, alinéa 1^{er}, sans devoir se justifier de leurs fonctions ou du fait que les constatations faites à cette occasion peuvent être utilisées pour l'exercice de la surveillance ou du contrôle, peut avoir les formes suivantes :

- 1° le test de situation, qui consiste en l'envoi par les inspecteurs de l'emploi de paires de candidatures similaires qui ne varient que selon un critère potentiellement discriminant. La présentation de ces candidatures a lieu en principe en réponse à une offre d'emploi et, à défaut, sans préjudice du § 4, à la manière de candidatures spontanées ;
- 2° l'appel mystère, qui consiste en la prise de contact avec un employeur en vue de vérifier qu'il ne répond pas à une demande discriminante d'un potentiel client.

Sont exemptés de peine, les inspecteurs de l'emploi qui commettent dans ce cadre des infractions absolument nécessaires.

§ 3. L'ensemble des actions réalisées lors du test de discrimination et ses résultats doivent être consignés dans un rapport.

§ 4. De discriminatietest beantwoordt aan de volgende voorwaarden :

- 1° hij mag niet van uitlokkende aard zijn zoals bedoeld in artikel 30 van de voorafgaande titel van het wetboek van strafvordering :
 - a) hij moet zich beperken tot het creëren van de gelegenheid om een discriminerende praktijk aan het licht te brengen door een procedure inzake aanwerving, rekrutering of tewerkstelling zonder overdrijven na te bootsen ;
 - b) hij mag niet tot gevolg hebben dat een discriminerende praktijk gecreëerd, versterkt of bevestigd wordt, terwijl er geen ernstige aanwijzing was van praktijken die men zou kunnen bestempelen als zijnde directe of indirecte discriminatie zoals bedoeld in § 4, 2° ;
- 2° hij wordt slechts gebruikt na klachten of meldingen en op basis van praktijken die men zou kunnen bestempelen als zijnde directe of indirecte discriminatie bij een werkgever of in een bepaalde activiteitensector.

§ 5. De overeenkomstig deze bepaling uitgevoerde discriminatietest vormt, indien hij positief is, een feit dat toelaat te veronderstellen dat er sprake is van directe of indirecte discriminatie die strafbaar is met toepassing van onderhavige ordonnantie, de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling en de ordonnantie van 8 oktober 2015 houdende algemene regels betreffende de inhouding, de terugvordering en de niet-vereffening van subsidies op het vlak van werkgelegenheid en economie.

§ 6. Indien de discriminatietest positief is, gaan de werkgelegenheidsinspecteurs over tot verhoren overeenkomstig de artikelen 20/1 en 20/2.

De verhoorde mag bij deze verhoren vergezeld worden door een persoon naar keuze. ».

HOOFDSTUK III

Wijzigingsbepalingen van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling

Artikel 3

In artikel 4 van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

- 1° in 8° worden de woorden « de werkgever van » ingevoegd tussen « voor » en « de intermediaire organisatie » ;
- 2° de bepaling onder 9° wordt vervangen door :

« tewerkstelling : het geheel van de bevoegdheden Tewerkstelling van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zoals bedoeld in artikel 6, § 1, IX van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen ; » ;
- 3° de bepaling onder 12° wordt vervangen door :

« werkgever : iedere werkgever van wie ten minste een van de exploitatiezetels zich op het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bevindt, enkel voor wat deze exploitatiezetel(s) betreft, alsook de overheidsinstellingen zoals bedoeld in de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels Gewestelijk openbaar ambt ; » ;
- 4° er wordt een bepaling onder 13° ingevoegd, luidende :

« De Regering : de Brusselse Hoofdstedelijke Regering. ».

§ 4. Le test de discrimination répond aux conditions suivantes :

- 1° il ne peut avoir un caractère provoquant au sens de l'article 30 du Titre préliminaire du Code de procédure pénale :
 - a) il doit se borner à créer l'occasion de mettre à jour une pratique discriminante en reproduisant, sans excès, un processus d'embauche, de recrutement ou de mise à l'emploi ;
 - b) il ne peut avoir pour effet de créer, renforcer ou confirmer une pratique discriminatoire alors qu'il n'y avait aucun indice sérieux de pratiques susceptibles d'être qualifiées de discrimination directe ou indirecte au sens du § 4, 2° ;
- 2° il n'est utilisé qu'à la suite de plaintes ou de signalements et sur la base d'indices sérieux de pratiques susceptibles d'être qualifiées de discrimination directe ou indirecte au sein d'un employeur ou d'un secteur d'activité déterminé.

§ 5. Le test de discrimination réalisé conformément à la présente disposition, s'il est positif, est constitutif d'un fait permettant de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte susceptible de sanction en application de la présente ordonnance et des ordonnances du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi et du 8 octobre 2015 portant des règles générales relatives à la rétention, au recouvrement et à la non-liquidation des subventions en matière d'emploi et d'économie.

§ 6. Si le test de discrimination est positif, les inspecteurs de l'emploi procèdent à des auditions conformément aux articles 20/1 et 20/2.

La personne auditionnée peut être accompagnée de la personne de son choix lors de ces auditions. ».

CHAPITRE III

Dispositions modificatives 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 3

Dans l'article 4 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi, les modifications suivantes sont apportées :

- 1° au 8° les mots « de l'employeur, » sont insérés entre les mots « à l'égard » et « de l'organisation intermédiaire » ;
- 2° le 9° est remplacé par ce qui suit :

« emploi : l'ensemble des compétences Emploi de la Région de Bruxelles-Capitale au sens de l'article 6, § 1^{er}, IX de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles ; » ;
- 3° le 12° est remplacé par :

« employeur : tout employeur dont au moins l'un des sièges d'exploitation est situé sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale, pour ce qui concerne ce ou ces sièges d'exploitation uniquement, ainsi que les institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale au sens de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la Fonction publique régionale bruxelloise ; » ;
- 4° un 13° rédigé comme suit est inséré :

« Le Gouvernement : le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale. ».

Artikel 4

In artikel 5, § 1 van dezelfde ordonnantie worden de woorden « op de werkgevers en » ingevoegd tussen « is van toepassing » en « op de intermediaire organisaties ».

Artikel 5

In artikel 18 van dezelfde ordonnantie worden de woorden « voor de werkgevers, » ingevoegd tussen « zijn van toepassing » en « in geval van inbreuken ».

Artikel 6

In artikel 19, § 5, van dezelfde ordonnantie worden de woorden « van de werkgever, » ingevoegd tussen « De bestuurder » en « van de intermediaire organisatie ».

Artikel 7

In artikel 20 van dezelfde ordonnantie worden de woorden « van de werkgevers, » ingevoegd tussen « documenten uitgaande » en « van de intermediaire organisaties ».

Artikel 8

In artikel 22 van dezelfde ordonnantie wordt een § 3 toegevoegd die als volgt is opgesteld :

« Onder feiten die toelaten te veronderstellen dat er sprake is van directe of indirecte discriminatie, worden verstaan, onder meer, maar niet uitsluitend, de resultaten van de uitgevoerde discriminatietesten, onverminderd het derde lid, overeenkomstig de voorwaarden voorzien in artikel 4/3 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 deze reglementeringen.

De testen bedoeld in het eerste lid kunnen uitgevoerd worden door de ambtenaren aangeduid door de Brusselse Hoofdstedelijke Regering krachtens artikel 16, hetzij door het slachtoffer zelf, hetzij ter ondersteuning van een slachtoffer door de instellingen bedoeld in artikel 15 of door de samenwerkingsverbanden bedoeld in artikel 27.

Wanneer de test door het slachtoffer zelf wordt uitgevoerd, is artikel 4/3, § 4, 2°, en § 6 niet van toepassing. ».

HOOFDSTUK IV

Wijzigingsbepaling van de ordonnantie van 8 oktober 2015 houdende algemene regels betreffende de inhouding, de terugvordering en de niet-vereffening van subsidies op het vlak van werkgelegenheid en economie

Artikel 9

In artikel 3, § 1, 1°, wordt een punt j) ingevoegd dat als volgt is opgesteld :

- « j) wanneer de onderneming definitief veroordeeld werd :
- i) strafrechtelijk, voor de intentionele overtreding van de bepalingen in de artikelen 6, 7 en 14 van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling, of

Article 4

À l'article 5, § 1^{er}, de la même ordonnance, les mots « aux employeurs et » sont insérés entre « s'applique » et « aux organisations intermédiaires ».

Article 5

À l'article 18 de la même ordonnance, les mots « aux employeurs, » sont insérés entre « s'appliquent » et « aux organisations ».

Article 6

À l'article 19, § 5, de la même ordonnance, les mots « de l'employeur, » sont insérés entre « L'administrateur de » et « l'organisation ».

Article 7

À l'article 20 de la même ordonnance, les mots « des employeurs, » sont insérés entre « documents émanant » et « des organisations ».

Article 8

À l'article 22 de la même ordonnance, il est ajouté un § 3, rédigé comme suit :

« Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement, les résultats des tests de discrimination réalisés, sans préjudice de l'alinéa 3, conformément aux conditions prévues à l'article 4/3 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.

Les tests visés à l'alinéa 1^{er} peuvent être réalisés soit par les fonctionnaires désignés par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale en vertu de l'article 16, soit par la victime elle-même, soit en soutien d'une victime par les organismes visés à l'article 15 ou les groupements d'intérêts visés à l'article 27.

Lorsque le test est réalisé par la victime elle-même, l'article 4/3, § 4, 2°, et § 6 n'est pas d'application. ».

CHAPITRE IV

Disposition modificative de l'ordonnance du 8 octobre 2015 portant des règles générales relatives à la rétention, au recouvrement et à la non-liquidation des subventions en matière d'emploi et d'économie

Article 9

À l'article 3, § 1^{er}, 1°, il est inséré un point j) rédigé comme suit :

- « j) lorsque l'entreprise a été condamnée définitivement :
- i) au pénal, pour infraction intentionnelle aux dispositions des articles 6, 7 et 14 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi, ou aux dispositions

de bepalingen gelijkwaardig aan de wetten, decreten en ordonnanties die van toepassing zijn op het vlak van de strijd tegen discriminatie ;

ii) burgerlijk, tot het herstel van de schade opgelopen door het slachtoffer van directe of indirecte discriminatie verboden door artikel 7 van dezelfde ordonnantie of de bepalingen gelijkwaardig aan de wetten, decreten en ordonnanties die van toepassing zijn op het vlak van de strijd tegen discriminatie, hetzij door het slachtoffer door de afwezigheid van een redelijke aanpassing opgelegd door artikel 14 van dezelfde ordonnantie of door de bepalingen gelijkwaardig aan de wetten, decreten en ordonnanties die van toepassing zijn op het vlak van de strijd tegen discriminatie. ».

HOOFDSTUK V
Evaluatie

Artikel 10

De minister van Tewerkstelling bezorgt, ten laatste tegen de maand juni, een jaarverslag betreffende de strijd tegen discriminatie op het vlak van de tewerkstelling en het gebruik van de discriminatietests aan de Voorzitter van de Economische en Sociale Raad van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

HOOFDSTUK VI
Slotbepaling

Artikel 11

Onderhavige ordonnantie treedt in werking op XXXXXX 2017.

Brussel,

De Minister-President van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering,

Rudi VERVOORT

De Minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering bevoegd voor Tewerkstelling,

Didier GOSUIN

équivalentes des lois, décrets et ordonnances applicables en matière de lutte contre les discriminations ;

ii) au civil, à la réparation du préjudice subi soit par la victime d'une discrimination directe ou indirecte prohibée par l'article 7 de la même ordonnance ou par les dispositions équivalentes des lois, décrets et ordonnances applicables en matière de lutte contre les discriminations, soit par la victime de l'absence d'un aménagement raisonnable imposé par l'article 14 de la même ordonnance ou par les dispositions équivalentes des lois, décrets et ordonnances applicables en matière de lutte contre les discriminations. ».

CHAPITRE V
Évaluation

Article 10

Le Ministre de l'Emploi transmet, pour le mois de juin au plus tard, un rapport annuel relatif à la lutte contre la discrimination en matière d'Emploi et à l'utilisation des tests de discrimination au président du conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale.

CHAPITRE VI
Disposition finale

Article 11

La présente ordonnance entre en vigueur le XXXXXX 2017.

Bruxelles, le

Le Ministre-Président du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale,

Rudi VERVOORT

Le Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale chargé de l'Emploi,

Didier GOSUIN

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE

Op 15 mei 2017 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, bevoegd voor Economie en Tewerkstelling verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een voorontwerp van ordonnantie

« inzake het bestrijden van discriminatie op het vlak van tewerkstelling in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ».

Het voorontwerp is door de eerste kamer onderzocht op 8 juni 2017. De kamer was samengesteld uit Marnix VAN DAMME, kamervoorzitter, Wilfried VAN VAERENBERGH en Wouter PAS, staatsraden, Marc RIGAUX, assessor, en Wim GEURTS, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Jurgen NEUTS, auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Wouter PAS, staatsraad.

Het advies (nr. 61.527/1), waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 21 juni 2017.

1. Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, heeft de afdeling Wetgeving zich in hoofdzaak beperkt tot het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond⁽¹⁾, alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

STREKKING VAN HET VOORONTWERP

2. Het om advies voorgelegde voorontwerp van ordonnantie strekt ertoe wijzigingen aan te brengen aan de ordonnantie van 30 april 2009 « betreffende het toezicht op de reglementeringen inzake werkgelegenheid die tot de bevoegdheid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest behoren en de invoering van administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op deze reglementeringen », de ordonnantie van 4 september 2008 « betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling » en de ordonnantie van 8 oktober 2015 « houdende algemene regels betreffende de inhouding, de terugvordering en de niet-vereffening van subsidies op het vlak van werkgelegenheid en economie ».

Met de wijzigingen van de ordonnantie van 30 april 2009 (artikel 2 van het ontwerp), beoogt het ontwerp de gewestelijke werkgelegenheidsinspectie nieuwe prerogatieven te geven in de strijd tegen discriminatie inzake tewerkstelling. Deze bevoegdheden bestaan in de mogelijkheid tot het uitvoeren van « discriminatietesten », zijnde de « praktijktesten » en de « mystery calling ».

De wijzigingen van de ordonnantie van 4 september 2008 zijn er, ten eerste, op gericht het toepassingsgebied ervan te vergroten ingevolge de uitgebreide gewestelijke bevoegdheden op het vlak van het tewerkstellingsbeleid en door alle werkgevers met exploitatiezetel in het betrokken gewest onder de gelding van deze ordonnantie te brengen (artikelen 3 tot en met 7 van het ontwerp). Vervolgens beoogt artikel 8 van het ontwerp het instrument van de discriminatietesten ook ter beschikking te stellen van ambtenaren aangewezen door de Brusselse Hoofdstedelijke Regering,

(1) Aangezien het om een voorontwerp van ordonnantie gaat, wordt onder « rechtsgrond » de overeenstemming met de hogere rechtsnormen verstaan.

AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT

Le 15 mai 2017, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par le Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé de l'Économie et de l'Emploi à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, sur un avant-projet d'ordonnance

« visant à lutter contre les discriminations en matière d'Emploi en Région de Bruxelles-Capitale ».

L'avant-projet a été examiné par la première chambre le 8 juin 2017. La chambre était composée de Marnix VAN DAMME, président de chambre, Wilfried VAN VAERENBERGH et Wouter PAS, conseillers d'État, Marc RIGAUX, assesseur, et Wim GEURTS, greffier.

Le rapport a été présenté par Jurgen NEUTS, auditeur.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Wouter PAS, conseiller d'État.

L'avis (n° 61.527/1), dont le texte suit, a été donné le 21 juin 2017.

1. En application de l'article 84, § 3, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation s'est essentiellement limitée à l'examen de la compétence de l'auteur de l'acte, du fondement juridique⁽¹⁾ et de l'accomplissement des formalités prescrites.

PORTÉE DE L'AVANT-PROJET

2. L'avant-projet d'ordonnance soumis pour avis a pour objet d'apporter des modifications à l'ordonnance du 30 avril 2009 « relative à la surveillance des réglementations en matière d'emploi qui relèvent de la compétence de la Région de Bruxelles-Capitale et à l'instauration d'amendes administratives applicables en cas d'infraction à ces réglementations », à l'ordonnance du 4 septembre 2008 « relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi » et à l'ordonnance du 8 octobre 2015 « portant des règles générales relatives à la rétention, au recouvrement et à la non-liquidation des subventions en matière d'emploi et d'économie ».

En modifiant l'ordonnance du 30 avril 2009 (article 2 du projet), le projet vise à donner de nouvelles prérogatives à l'inspection régionale de l'emploi dans la lutte contre la discrimination en matière d'emploi. Ces compétences permettent de procéder à des « tests de discrimination », à savoir les « tests de situation » et l'« appel mystère ».

Les modifications de l'ordonnance du 4 septembre 2008 ont tout d'abord pour objet d'en étendre le champ d'application consécutivement à l'extension des compétences régionales en matière de politique de l'emploi et d'appliquer cette ordonnance à l'ensemble des employeurs ayant leur siège d'exploitation dans la région concernée (articles 3 à 7 du projet). Ensuite, l'article 8 du projet vise également à mettre l'outil des tests de discrimination à la disposition des fonctionnaires désignés par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, des victimes

(1) S'agissant d'un avant-projet d'ordonnance, on entend par « fondement juridique » la conformité avec les normes supérieures.

de slachtoffers van discriminatie en de instellingen bedoeld in artikel 15 van dezelfde ordonnantie en de samenwerkingsverbanden bedoeld in artikel 27 van dezelfde ordonnantie.

Artikel 9 van het ontwerp wijzigt de ordonnantie van 8 oktober 2015 zodat een definitieve strafrechtelijke of burgerrechtelijke veroordeling van een onderneming wegens inbreuken op de discriminatiewetgeving, een grond wordt om subsidies op het vlak van werkgelegenheid en economie terug te vorderen of niet te vereffenen.

Naar luid van het ontworpen artikel 10 bezorgt de minister van Tewerkstelling «ten laatste tegen de maand juni» een jaarverslag betreffende de strijd tegen discriminatie op het vlak van tewerkstelling en het gebruik van discriminatietesten aan de voorzitter van de Economische en Sociale Raad van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

ALGEMENE OPMERKING : BEVOEGDHEID

3. Het ontworpen artikel 4/3, § 2, eerste lid, 1^o, van de ordonnantie van 30 april 2009 beoogt een «praktijktest» mogelijk te maken «die bestaat uit het versturen door de werkgelegenheidsinspecteurs van paren gelijkaardige sollicitaties die enkel verschillen op één criterium dat mogelijk tot discriminatie leidt» (artikel 2 van het ontwerp). Aldus geformuleerd worden aan de werkgelegenheidsinspecteurs controlebevoegdheden toegekend inzake discriminatie bij aanwerving, of nog, bij de onderhandelingen over de totstandkoming van een arbeidsovereenkomst. Dat laatste is, op grond van artikel 6, § 1, VI, 12^o, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 «tot hervorming der instellingen», evenwel een aan de federale overheid voorbehouden materie.

Uit de memorie van toelichting bij het ontwerp kan worden opgemaakt dat de stellers van het ontwerp een beroep doen op de impliciete bevoegdheden, bedoeld in artikel 10 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980.⁽²⁾ Op grond van die impliciete bevoegdheden kan de bevoegdheid van een andere overheid worden betreden voor zover zulks noodzakelijk kan worden geacht voor de uitoefening van de eigen bevoegdheid, de aangelegenheid zich tot een gedifferentieerde regeling leent en de weerslag van de betrokken bepalingen op die aangelegenheid slechts marginaal is.⁽³⁾

De Raad van State, afdeling Wetgeving, stelt vast dat de in de memorie van toelichting gegeven verantwoording voor het toepassen van het genoemde artikel 10, in het bijzonder ten aanzien van de noodzakelijkheid, niet kennelijk onjuist of onredelijk is. Wel zal erover gewaakt moeten worden dat de discriminatietest enkel wordt uitgevoerd in het kader van de gewestelijke bevoegdheden op het vlak van tewerkstelling. De voorwaarde in het ontworpen artikel 4/3, § 1, van de ordonnantie dat de werkgelegenheidsinspecteurs discriminatietesten kunnen uitvoeren «bij de uitoefening van hun opdracht» moet dan ook in die strikte zin worden begrepen.

4. De in het ontwerp vervatte regeling bevat ook regelingen die betrekking hebben op de federale bevoegdheid inzake het algemeen strafrecht. Het ontworpen artikel 4/3, § 2, eerste lid, bepaalt dat de werkgelegenheidsinspecteurs gebruik kunnen maken van een valse identiteit. Het ontworpen artikel 4/3, § 2, tweede lid, van de dezelfde

(2) Dat krachtens artikel 4 van de bijzondere wet van 12 januari 1989 «met betrekking tot de Brusselse instellingen» van toepassing is op het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest.

(3) Vaste rechtspraak van het Grondwettelijk Hof: zie recentelijk GwH 12 maart 2015, nr. 29/2015, B.11.

de discrimination ainsi que des organismes et des groupements d'intérêts visés, respectivement, aux articles 15 et 27 de la même ordonnance.

L'article 9 du projet modifie l'ordonnance du 8 octobre 2015 en sorte qu'une condamnation définitive d'une entreprise au pénal ou au civil pour des infractions à la législation contre la discrimination constitue un motif de recouvrement ou de non-liquidation des subventions en matière d'emploi et d'économie.

Selon l'article 10 du projet, le Ministre de l'Emploi transmet, «pour le mois de juin au plus tard», un rapport annuel relatif à la lutte contre la discrimination en matière d'emploi et à l'utilisation des tests de discrimination au président du conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale.

EXAMEN DU TEXTE

OBSERVATION GÉNÉRALE : COMPÉTENCE

3. L'article 4/3, § 2, alinéa 1^{er}, 1^o, en projet, de l'ordonnance du 30 avril 2009 vise à permettre la réalisation d'un «test de situation» «qui consiste en l'envoi par les inspecteurs de l'emploi de paires de candidatures similaires qui ne varient que selon un critère potentiellement discriminant» (article 2 du projet). Ainsi formulée, cette disposition attribue aux inspecteurs de l'emploi des compétences de contrôle en matière de discrimination à l'embauche, ou encore, lors des négociations concernant la conclusion d'un contrat de travail. Cette dernière compétence est toutefois réservée à l'autorité fédérale en vertu de l'article 6, § 1^{er}, VI, 12^o, de la loi spéciale du 8 août 1980 «de réformes institutionnelles».

Il peut se déduire de l'exposé des motifs du projet que ses auteurs invoquent les compétences implicites visées à l'article 10 de la loi spéciale du 8 août 1980⁽²⁾. Sur la base de ces compétences implicites, il peut être empiété sur la compétence d'une autre autorité pour autant que cela puisse être jugé nécessaire à l'exercice de la compétence propre, que la matière se prête à un régime différencié et que l'incidence des dispositions concernées sur cette matière ne soit que marginale⁽³⁾.

Le Conseil d'État, section de législation, constate que la justification donnée dans l'exposé des motifs pour l'application de l'article 10 précité, notamment quant à la nécessité, n'est pas manifestement inexacte ou déraisonnable. Il faudra toutefois veiller à ce que le test de discrimination soit uniquement réalisé dans le cadre des compétences régionales en matière d'emploi. Il faut dès lors interpréter au sens strict la condition inscrite à l'article 4/3, § 1^{er}, en projet, de l'ordonnance, selon laquelle les inspecteurs de l'emploi peuvent réaliser des tests de discrimination «dans l'exercice de leur mission».

4. Le dispositif inscrit dans le projet contient également des règles en rapport avec la compétence fédérale en matière de droit pénal général. L'article 4/3, § 2, alinéa 1^{er}, en projet, dispose que les inspecteurs de l'emploi peuvent utiliser une identité d'emprunt. L'article 4/3, § 2, alinéa 2, en projet, de la même ordonnance dispose que les inspecteurs de

(2) Qui est applicable à la Région de Bruxelles-Capitale en vertu de l'article 4 de la loi spéciale du 12 janvier 1989 «relative aux Institutions bruxelloises».

(3) Jurisprudence constante de la Cour constitutionnelle: voir récemment C.C., 12 mars 2015, n° 29/2015, B.11.

ordonnantie bepaalt dat de werkgelegenheidsinspecteurs die in het kader van de discriminatietesten de strikt noodzakelijke strafbare feiten plegen vrij van straf blijven.

Aldus bevat het ontwerp een strafuitsluitende verschoningsgrond, ten aanzien van alle noodzakelijke misdrijven, in het bijzonder ook misdrijven die zijn opgenomen in het algemeen strafrecht, zoals het misdrijf waarbij iemand in het openbaar een naam aanneemt die hem niet toekomt (artikel 231 van het Strafwetboek).

In beginsel kan de ordonnantiegever slechts een strafuitsluitende verschoningsgrond invoeren, in zoverre die betrekking heeft op de door hem, in overeenstemming met artikel 11 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980⁽⁴⁾ ingevoerde strafbaarstelling.⁽⁵⁾ Voor het invoeren van de bovenvermelde verschoningsgrond kan eventueel echter een beroep gedaan worden op de in artikel 10 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 vermelde impliciete bevoegdheden. De stellers van het ontwerp zullen daartoe in de memorie van toelichting de noodzakelijke verantwoording moeten kunnen opnemen.

Er dient in dit verband wel op het volgende te worden gewezen. In het ontworpen artikel 22, § 3, tweede lid, van de ordonnantie van 4 september 2008 (artikel 8 van het ontwerp) wordt bepaald dat de discriminatietesten niet enkel uitgevoerd kunnen worden door ambtenaren van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest, maar ook door slachtoffers, of door organisaties en verenigingen die zich statutair tot doel gesteld hebben de mensenrechten te verdedigen en discriminatie te bestrijden en die optreden ter ondersteuning van een slachtoffer.⁽⁶⁾ Uit het lezen van deze ontworpen bepalingen in samenhang met artikel 22, § 1, van de ordonnantie van 4 september 2008 volgt dat het voor het slachtoffer volstaat dat de betrokken persoon meent slachtoffer te zijn van discriminatie. Het valt moeilijk in te zien hoe op grond van de impliciete bevoegdheden het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest een verschoningsgrond kan invoeren ten aanzien van misdrijven uit het algemeen strafrecht ten gunste van zulke ruime categorie van personen die niet bekleed zijn met een of andere vorm van openbaar gezag. Zelfs indien de noodzakelijkheid hiervan verantwoord zou kunnen worden, moet vastgesteld worden dat zulk een regeling meer dan een marginale weerslag zou hebben op de federale bevoegdheid.

Uit de toelichting verschaft door de gemachtigde blijkt dat de stellers van het ontwerp niet beogen de slachtoffers bij het verrichten van discriminatietesten te laten genieten van een strafuitsluitende verschoningsgrond. Deze bedoeling blijkt evenwel niet voldoende duidelijk uit de tekst van het ontwerp. Het ontworpen artikel 22, § 3, van de ordonnantie van 4 september 2008 maakt immers de voorwaarden van het ontworpen artikel 4/3, § 2, tweede lid, van de ordonnantie van 30 april 2009 van toepassing op de discriminatietesten die worden uitgevoerd door de slachtoffers. Enkel de bepalingen van artikel 4/3, § 4, 2° en § 6, zijn niet van toepassing. Weliswaar bepaalt het ontworpen artikel 4/3, § 2, tweede lid, van de ordonnantie van 30 april 2009 dat vrij van straf blijven « de werkgelegenheidsinspecteurs ». Aangezien het hele artikel 4/3, dat van toepassing wordt verklaard op de discriminatietesten door slachtoffers en de vermelde organisaties en verenigingen, van toepassing is op de werkgelegenheidsinspecteurs, kan uit deze bepaling niet met voldoende zekerheid worden opgemaakt dat de verschoningsgrond niet geldt ten gunste van slachtoffers en verenigingen. Bovendien bepaalt artikel 4/3, § 2, eerste lid, dat zonder meer van toepassing wordt gemaakt op de slachtoffers en de vermelde organisaties en verenigingen, dat de discriminatietest uitgevoerd wordt « onder een valse identiteit ». Aldus lijkt de tekst van het ontwerp de slachtoffers het recht te geven om een strafbaar feit te plegen, zoals het in artikel 231 van het Strafwetboek vermelde misdrijf.

(4) Dat krachtens artikel 4 van de bijzondere wet van 12 januari 1989 van toepassing is op het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest.

(5) GwH, 10 april 2008, nr. 62/2008, B.9.

(6) Zie artikel 27, § 1, 1°, van de ordonnantie van 4 september 2008.

l'emploi qui commettent des infractions absolument nécessaires dans le cadre des tests de discrimination sont exemptés de peine.

Le projet contient ainsi une cause d'excuse exclusive de peine à l'égard de toutes les infractions nécessaires, et notamment aussi pour des infractions inscrites dans le droit pénal général, telles que l'infraction commise par celui qui prend publiquement un nom qui ne lui appartient pas (article 231 du Code pénal).

En principe, le législateur régional bruxellois peut seulement créer une cause d'excuse exclusive de peine pour autant qu'elle porte sur les manquements qu'il érige en infraction conformément à l'article 11 de la loi spéciale du 8 août 1980⁽⁴⁾⁽⁵⁾. Toutefois, pour instaurer la cause d'excuse susmentionnée, on pourrait éventuellement invoquer les compétences implicites visées à l'article 10 de la loi spéciale du 8 août 1980. Pour ce faire, les auteurs du projet devront pouvoir donner la justification nécessaire dans l'exposé des motifs.

À cet égard, il convient toutefois d'attirer l'attention sur les points suivants. L'article 22, § 3, alinéa 2, en projet, de l'ordonnance du 4 septembre 2008 (article 8 du projet) dispose que les tests de discrimination peuvent non seulement être réalisés par des fonctionnaires de la Région de Bruxelles-Capitale, mais également par les victimes, ou par des organisations et associations qui se proposent par leurs statuts de défendre les droits de l'homme et de combattre les discriminations et qui interviennent en soutien d'une victime⁽⁶⁾. Il résulte de ces dispositions en projet lues en combinaison avec l'article 22, § 1^{er}, de l'ordonnance du 4 septembre 2008 qu'il suffit pour la victime que la personne concernée s'estime victime de discrimination. On aperçoit mal comment, en vertu des compétences implicites, la Région de Bruxelles-Capitale pourrait instaurer une cause d'excuse pour des infractions inscrites dans le droit pénal général en faveur d'une catégorie aussi large de personnes qui ne sont pas investies de l'une ou l'autre forme d'autorité publique. À supposer même que l'on puisse en justifier la nécessité, force est de constater qu'une règle de l'espèce aurait plus qu'une incidence marginale sur la compétence fédérale.

Il ressort des explications fournies par le délégué que les auteurs du projet n'entendent pas faire bénéficier les victimes d'une cause d'excuse exclusive de peine lors de la réalisation des tests de discrimination. Cette intention n'apparaît cependant pas avec suffisamment de clarté dans le texte du projet. En effet, l'article 22, § 3, en projet, de l'ordonnance du 4 septembre 2008 rend les conditions inscrites à l'article 4/3, § 2, alinéa 2, en projet, de l'ordonnance du 30 avril 2009 applicables aux tests de discrimination effectués par les victimes. Seules les dispositions de l'article 4/3, § 4, 2° et § 6, ne sont pas d'application. L'article 4/3, § 2, alinéa 2, en projet, de l'ordonnance du 30 avril 2009 dispose certes que « les inspecteurs de l'emploi » sont exemptés de peine. Dès lors que l'article 4/3, qui est rendu applicable aux tests de discrimination effectués par les victimes ainsi que par les organisations et associations visées, est applicable dans son ensemble aux inspecteurs de l'emploi, cette disposition ne permet pas d'établir avec suffisamment de certitude que la cause d'excuse ne vaut pas pour les victimes et les associations. L'article 4/3, § 2, alinéa 1^{er}, qui est rendu automatiquement applicable aux victimes et aux organisations et associations visées, dispose en outre que le test de discrimination est réalisé « sous une identité d'emprunt ». Le texte du projet paraît ainsi donner le droit aux victimes de commettre une infraction pénale, telle que l'infraction visée à l'article 231 du Code pénal.

(4) Qui est applicable à la Région de Bruxelles-Capitale en vertu de l'article 4 de la loi spéciale du 12 janvier 1989.

(5) C.C., 10 avril 2008, n° 62/2008, B.9.

(6) Voir l'article 27, § 1^{er}, 1°, de l'ordonnance du 4 septembre 2008.

Het ontwerp moet bijgevolg worden aangepast om ondubbelzinnig, ook met het oog op de rechtszekerheid voor alle betrokkenen, tot uiting te brengen dat de strafuitsluitende verschoningsgronden niet gelden ten aanzien van de in het ontworpen artikel 22, § 3, tweede lid, van de ordonnantie van 4 september 2008 bedoelde personen.⁽⁷⁾

Artikel 2

5. Het is raadzaam de Nederlandse tekst van het ontworpen artikel 4/3, § 2, eerste lid, van de ordonnantie van 30 april 2009 duidelijker te formuleren, bijvoorbeeld door de zinsnede «... zonder zich te moeten rechtvaardigen voor hun functies of de omstandigheid dat de bij deze gelegenheid gedane vaststellingen kunnen worden aangewend voor de uitoefening van het toezicht of de controle» te vervangen door «... zonder dat zij zich moeten legitimeren of erop moet wijzen dat de bij deze gelegenheid gedane vaststellingen kunnen aangewend worden voor de uitoefening van het toezicht of de controle».

6. In het ontworpen artikel 4/3, § 2, tweede lid, wordt bepaald dat de werkgelegenheidsinspecteurs «die in dit kader strikt noodzakelijke strafbare feiten plegen» vrij van straf blijven. In het ontwerp wordt evenwel niet bepaald wie over het «strikt noodzakelijk» karakter van de feiten zal oordelen, noch wordt in bijkomende rechtswaARBorgen voorzien voor zowel de betrokken rechtsonderhorigen als de werkgelegenheidsinspecteurs in kwestie. De in het ontwerp vervatte regeling zou op deze punten moeten worden aangevuld.⁽⁸⁾

Artikel 3

7. In artikel 3, 1°, van het ontwerp moet in de Nederlandse tekst de ontworpen toevoeging («de werkgever van») vervangen worden door «de werkgever».

Artikel 4

8. De in te voegen termen in artikel 5, § 1, van de ordonnantie van 4 september 2008 schrijve men als volgt : « op de werkgevers, ».

Artikel 5

9. In de Nederlandse tekst van artikel 5 moeten de woorden «de werkgevers» op de juiste wijze worden ingevoegd. Het volstaat niet de Franse tekst van het ontwerp naar het Nederlands om te zetten, maar er moet zorg voor gedragen worden dat in beide authentieke taalversies van het ontwerp de in te voegen woorden op de juiste wijze in de bestaande bepalingen van de ordonnantie van 4 september 2008 worden ingevoegd. De Nederlandse tekst van artikel 5 van het ontwerp moet bijgevolg zo worden geformuleerd dat de woorden «de werkgevers,» worden ingevoegd tussen «gepleegd door» en «de intermediaire organisaties».

(7) Voor wat betreft de in deze bepaling vermelde « ambtenaren aangeduid door de Brusselse Hoofdstedelijke Regering krachtens artikel 16 », zie de opmerking bij artikel 8.

(8) Zie in dezelfde zin : Adv.RvS 59.213/1/2/3 van 2 mei 2016 over een voorontwerp dat heeft geleid tot de wet van 29 juni 2016 « houdende diverse bepalingen inzake Economie » (*Parl. St. Kamer* 2015-16, nr. 54-1861/1, 104) ; Adv.RvS 54.896/1 van 4 februari 2014 over een voorontwerp dat heeft geleid tot de wet van 19 april 2014 « houdende invoeging van boek VII « Betalings- en kredietdiensten » in het Wetboek van economisch recht, houdende invoeging van de definities eigen aan boek VII en van de straffen voor de inbreuken op boek VII, in de boeken I en XV van het Wetboek van economisch recht en houdende diverse andere bepalingen » (*Parl. St. Kamer* 2013-14, nr. 53-3429/1, 232).

Il convient dès lors d'adapter le projet pour exprimer sans aucune ambiguïté, également en vue d'assurer la sécurité juridique à l'égard de tous les intéressés, que les causes d'excuse exclusives de peine ne s'appliquent pas aux personnes visées à l'article 22, § 3, alinéa 2, en projet, de l'ordonnance du 4 septembre 2008⁽⁷⁾.

Article 2

5. Il est conseillé de formuler plus clairement le texte néerlandais de l'article 4/3, § 2, alinéa 1^{er}, en projet, de l'ordonnance du 30 avril 2009, par exemple en remplaçant le segment de phrase «... zonder zich te moeten rechtvaardigen voor hun functies of de omstandigheid dat de bij deze gelegenheid gedane vaststellingen kunnen worden aangewend voor de uitoefening van het toezicht of de controle» par les mots «... zonder dat zij zich moeten legitimeren of erop moet wijzen dat de bij deze gelegenheid gedane vaststellingen kunnen aangewend worden voor de uitoefening van het toezicht of de controle».

6. L'article 4/3, § 2, alinéa 2, en projet, dispose que les inspecteurs de l'emploi «qui commettent dans ce cadre des infractions absolument nécessaires» sont exemptés de peine. Toutefois, le projet ne précise pas qui appréciera le caractère «absolument nécessaire» des faits, ni ne prévoit de garanties juridiques supplémentaires, tant pour les justiciables concernés que pour les inspecteurs de l'emploi en question. Le dispositif inscrit dans le projet devrait être complété sur ces points⁽⁸⁾.

Article 3

7. Dans le texte néerlandais de l'article 3, 1°, du projet, l'insertion en projet («de werkgever van») sera remplacée par «de werkgever».

Article 4

8. Les termes à insérer dans l'article 5, § 1^{er}, de l'ordonnance du 4 septembre 2008 seront rédigés comme suit : « aux employeurs, ».

Article 5

9. Dans le texte néerlandais de l'article 5, les mots «de werkgevers» doivent être insérés correctement. Il ne suffit pas de transposer le texte français du projet en néerlandais, encore faut-il veiller à ce que, dans les deux versions linguistiques authentiques du projet, les mots à insérer soient correctement ajoutés dans les dispositions en vigueur de l'ordonnance du 4 septembre 2008. Dans le texte néerlandais, il y a dès lors lieu de formuler l'article 5 du projet de telle façon que les mots «de werkgevers,» soient insérés entre les mots «gepleegd door» et les mots «de intermediaire organisaties».

(7) En ce qui concerne « les fonctionnaires désignés par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale en vertu de l'article 16 », mentionnés dans cette disposition, voir l'observation relative à l'article 8.

(8) Voir dans le même sens : Avis C.E. 59.213/1/2/3 du 2 mai 2016 sur un avant-projet devenu la loi du 29 juin 2016 « portant dispositions diverses en matière d'Économie » (*Doc. parl., Chambre*, 2015-16, n° 54-1861/1, p. 104) ; Avis C.E. 54.896/1 du 4 février 2014 sur un avant-projet devenu la loi du 19 avril 2014 « portant insertion du livre VII « Services de paiement et de crédit » dans le Code de droit économique, portant insertion des définitions propres au livre VII et des peines relatives aux infractions au livre VII, dans les livres I et XV du Code de droit économique, et portant diverses autres dispositions » (*Doc. parl., Chambre*, 2013-14, n° 53-3429/1, p. 232).

Artikel 7

10. In plaats van « artikel 20 van dezelfde ordonnantie » schrijf men « artikel 20, § 1, van dezelfde ordonnantie ».

Artikel 8

11. Zoals reeds bij de algemene opmerking inzake de bevoegdheid is opgemerkt, moet het ontwerp verduidelijken dat voor de in het ontworpen artikel 22, § 3, tweede lid, bedoelde personen en instellingen de in het ontworpen artikel 4/3 van de ordonnantie van 30 april 2009 bedoelde strafuitsluitende verschoningsgrond niet geldt.

Weliswaar stuit het voorzien in de verschoningsgrond aan de ambtenaren « aangeduid door de Brusselse Hoofdstedelijke Regering krachtens artikel 16 » niet op dezelfde bezwaren als de andere categorieën. Aangezien het ontworpen artikel 4/3 van de ordonnantie van 30 april 2009 zich echter beperkt tot de « werkgelegenheidsinspecteurs », lijkt ook hier te moeten worden aangenomen dat voor andere ambtenaren (zoals « de controleurs ») de verschoningsgrond niet geldt. Het ontwerp moet op dit punt worden verduidelijkt.

12. In de Nederlandse tekst van het ontworpen artikel 22, § 3, eerste lid, moet een formulering gehanteerd worden die eenvormig is met de in artikel 22, § 1, van de ordonnantie van 4 september 2008 gebruikte bewoordingen. Men schrijf dus « feiten die het bestaan van een rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie kunnen doen vermoeden » in de plaats van « feiten die toelaten te veronderstellen dat er sprake is van directe of indirecte discriminatie ».

Artikel 9

13. In de inleidende zin van artikel 9 van het ontwerp verwijze men naar « artikel 3, § 1, eerste lid, 1^o ».

14. In de Nederlandse tekst van het ontworpen artikel 3, § 1, eerste lid, 1^o, j), i) schrijf men « opzettelijke » in plaats van « intentionele ».

15. In datzelfde punt j), zowel onder i) als ii), moet in de Nederlandse tekst de zinsnede « de bepalingen gelijkwaardig aan de wetten, decreten en ordonnanties » worden vervangen door « gelijkwaardige bepalingen van de wetten, decreten en ordonnanties ».

16. Het verdient aanbeveling in de memorie van toelichting te verduidelijken welke wetgeving precies wordt bedoeld met de vermelde « gelijkwaardige bepalingen ».

De Griffier,

Wim GEURTS

De Voorzitter,

Marnix VAN DAMME

Article 7

10. Au lieu de « l'article 20 de la même ordonnance », on écrira « l'article 20, § 1^{er}, de la même ordonnance ».

Article 8

11. Comme il a déjà été mentionné dans l'observation générale relative à la compétence, le projet doit préciser que la cause d'excuse exclusive de peine visée à l'article 4/3, en projet, de l'ordonnance du 30 avril 2009, ne s'applique pas aux personnes et organismes visés à l'article 22, § 3, alinéa 2, en projet.

Il est vrai que la cause d'excuse prévue en faveur des fonctionnaires « désignés par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale en vertu de l'article 16 » ne se heurte pas aux mêmes objections que pour les autres catégories. L'article 4/3, en projet, de l'ordonnance du 30 avril 2009 étant toutefois limité aux « inspecteurs de l'emploi », il semble qu'il faille ici aussi admettre que la cause d'excuse ne s'applique pas aux autres fonctionnaires (tels que « les contrôleurs »). Le projet doit être précisé sur ce point.

12. Dans le texte néerlandais de l'article 22, § 3, alinéa 1^{er}, en projet, il convient d'utiliser une formulation uniforme au libellé utilisé à l'article 22, § 1^{er}, de l'ordonnance du 4 septembre 2008. On écrira donc « feiten die het bestaan van een rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie kunnen doen vermoeden » au lieu de « feiten die toelaten te veronderstellen dat er sprake is van directe of indirecte discriminatie ».

Article 9

13. Dans la phrase introductive de l'article 9 du projet, on visera « l'article 3, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1^o ».

14. Dans le texte néerlandais de l'article 3, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1^o, j), i), en projet, on écrira « opzettelijke » au lieu de « intentionele ».

15. Dans le texte néerlandais de ce même point j), tant en regard du i) que du ii), le membre de phrase « de bepalingen gelijkwaardig aan de wetten, decreten en ordonnanties » sera remplacé par le membre de phrase « gelijkwaardige bepalingen van de wetten, decreten en ordonnanties ».

16. Il est recommandé de mentionner dans l'exposé des motifs quelle législation est précisément visée par les « dispositions équivalentes » visées.

Le Greffier,

Wim GEURTS

Le Président,

Marnix VAN DAMME

ONTWERP VAN ORDONNANTIE
inzake het bestrijden van discriminatie
op het vlak van tewerkstelling in het
Brussels Hoofdstedelijk Gewest

De Brusselse Hoofdstedelijke Regering,

Op voordracht van de Minister van Brusselse Hoofdstedelijke Regering belast met Tewerkstelling,

Na beraadslaging,

BESLUIT :

De Minister van Tewerkstelling wordt ermee belast bij het Brussels Hoofdstedelijk Parlement het ontwerp van ordonnantie in te dienen waarvan de tekst hierna volgt :

HOOFDSTUK I
Algemene bepaling

Artikel 1

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

HOOFDSTUK II
Wijzigingsbepaling 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 2

In 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 een artikel 4/3 ingevoegd dat als volgt is opgesteld :

« Art. 4/3. § 1. De werkgelegenheidsinspecteurs kunnen bij de uitoefening van hun opdracht discriminatietesten op het vlak van tewerkstelling uitvoeren.

PROJET D'ORDONNANCE
visant à lutter contre les
discriminations en matière d'emploi
en Région de Bruxelles-Capitale

Le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale,

Sur la proposition du Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale ayant l'Emploi dans ses attributions,

Après délibération,

ARRÊTE :

Le Ministre de l'Emploi est chargé de présenter au Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale le projet d'ordonnance dont la teneur suit :

CHAPITRE I^{ER}
Disposition générale

Article 1^{er}

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

CHAPITRE II
Disposition modificative 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 2

Dans 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, il est inséré un article 4/3 rédigé comme suit :

« Art. 4/3. § 1^{er}. Les inspecteurs de l'emploi peuvent dans l'exercice de leur mission réaliser des tests de discrimination en matière d'emploi.

§ 2. De discriminatietest, die uitgevoerd wordt via de post, elektronisch of telefonisch, door de werkgelegenheidsinspecteurs, onder een valse identiteit en, in afwijking van artikel 4, eerste lid, zonder dat zij zich moeten legitimeren of erop moet wijzen dat de bij deze gelegenheid gedane vaststellingen kunnen aangewend worden voor de uitoefening van het toezicht of de controle, kan de volgende vormen aannemen :

- 1° de praktijktest, die bestaat uit het versturen door de werkgelegenheidsinspecteurs van paren gelijkaardige sollicitaties die enkel verschillen op één criterium dat mogelijk tot discriminatie leidt. De indiening van deze sollicitaties gebeurt in principe als antwoord op een jobaanbieding en, bij gebrek eraan, onverminderd § 4, als spontane sollicitaties ;
- 2° mystery calling, wat bestaat uit het contacteren van een werkgever om te controleren of hij niet tegemoetkomt aan een discriminerende vraag van een mogelijke klant.

Blijven vrij van straf, de werkgelegenheidsinspecteurs die in dit kader strikt noodzakelijke strafbare feiten plegen.

§ 3. Alle acties ondernomen tijdens de discriminatietest en de resultaten ervan worden in een verslag opgetekend.

§ 4. De discriminatietest beantwoordt aan de volgende voorwaarden :

- 1° hij mag niet van uitlokkende aard zijn zoals bedoeld in artikel 30 van de voorafgaande titel van het wetboek van strafvordering :
 - a) hij moet zich beperken tot het creëren van de gelegenheid om een discriminerende praktijk aan het licht te brengen door een procedure inzake aanwerving, rekrutering of tewerkstelling zonder overdrijven na te bootsen ;
 - b) hij mag niet tot gevolg hebben dat een discriminerende praktijk gecreëerd, versterkt of bevestigd wordt, terwijl er geen ernstige aanwijzing was van praktijken die men zou kunnen bestempelen als zijnde directe of indirecte discriminatie zoals bedoeld in § 4, 2° ;
- 2° hij wordt slechts gebruikt na klachten of meldingen en op basis van praktijken die men zou kunnen bestempelen als zijnde directe of indirecte discriminatie bij een werkgever of in een bepaalde activiteitensector.

§ 5. De overeenkomstig deze bepaling uitgevoerde discriminatietest vormt, indien hij positief is, een feit dat toelaat te veronderstellen dat er sprake is van directe of indirecte discriminatie die strafbaar is met toepassing van onderhavige ordonnantie, de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling en de

§ 2. Le test de discrimination réalisé, par voie postale, électronique ou téléphonique, par les inspecteurs de l'emploi, sous une identité d'emprunt et, par dérogation à l'article 4, alinéa 1^{er}, sans devoir se justifier de leurs fonctions ou du fait que les constatations faites à cette occasion peuvent être utilisées pour l'exercice de la surveillance ou du contrôle, peut avoir les formes suivantes :

- 1° le test de situation, qui consiste en l'envoi par les inspecteurs de l'emploi de paires de candidatures similaires qui ne varient que selon un critère potentiellement discriminant. La présentation de ces candidatures a lieu en principe en réponse à une offre d'emploi et, à défaut, sans préjudice du § 4, à la manière de candidatures spontanées ;
- 2° l'appel mystère, qui consiste en la prise de contact avec un employeur en vue de vérifier qu'il ne répond pas à une demande discriminante d'un potentiel client.

Sont exemptés de peine, les inspecteurs de l'emploi qui commettent dans ce cadre des infractions absolument nécessaires.

§ 3. L'ensemble des actions réalisées lors du test de discrimination et ses résultats sont consignés dans un rapport.

§ 4. Le test de discrimination répond aux conditions suivantes :

- 1° il ne peut avoir un caractère provoquant au sens de l'article 30 du Titre préliminaire du Code de procédure pénale :
 - a) il doit se borner à créer l'occasion de mettre à jour une pratique discriminante en reproduisant, sans excès, un processus d'embauche, de recrutement ou de mise à l'emploi ;
 - b) il ne peut avoir pour effet de créer, renforcer ou confirmer une pratique discriminatoire alors qu'il n'y avait aucun indice sérieux de pratiques susceptibles d'être qualifiées de discrimination directe ou indirecte au sens du § 4, 2° ;
- 2° il n'est utilisé qu'à la suite de plaintes ou de signalements et sur la base d'indices sérieux de pratiques susceptibles d'être qualifiées de discrimination directe ou indirecte au sein d'un employeur ou d'un secteur d'activité déterminé.

§ 5. Le test de discrimination réalisé conformément à la présente disposition, s'il est positif, est constitutif d'un fait permettant de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte susceptible de sanction en application de la présente ordonnance et des ordonnances du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi et

ordonnantie van 8 oktober 2015 houdende algemene regels betreffende de inhouding, de terugvordering en de niet-vereffening van subsidies op het vlak van werkgelegenheid en economie.

§ 6. Indien de discriminatietest positief is, gaan de werkgelegenheidsinspecteurs over tot verhoren overeenkomstig de artikelen 20/1 en 20/2.

De verhoorde mag bij deze verhoren vergezeld worden door een persoon naar keuze. ».

HOOFDSTUK III

Wijzigingsbepalingen van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling

Artikel 3

In artikel 4 van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in het 8° worden de woorden « de werkgever, » ingevoegd tussen het woord « voor » en de woorden « de intermediaire organisatie » ;

2° het 9° wordt vervangen door wat volgt :

« tewerkstelling : het geheel van de bevoegdheden Tewerkstelling van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zoals bedoeld in artikel 6, § 1, IX, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen ; » ;

3° het 12° wordt vervangen door wat volgt :

« werkgever : iedere werkgever van wie ten minste een van de exploitatiezetels zich op het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bevindt, enkel voor wat deze exploitatiezetel(s) betreft, alsook de overheidsinstellingen zoals bedoeld in de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels Gewestelijk openbaar ambt ; » ;

4° er wordt een nieuw punt 13° ingevoegd, luidend als volgt :

« De Regering : de Brusselse Hoofdstedelijke Regering. ».

Artikel 4

In artikel 5, § 1 van dezelfde ordonnantie worden de woorden « de werkgevers, » ingevoegd tussen de woorden « is van toepassing op » en de woorden « op de intermediaire organisaties ».

du 8 octobre 2015 portant des règles générales relatives à la rétention, au recouvrement et à la non-liquidation des subventions en matière d'emploi et d'économie.

§ 6. Si le test de discrimination est positif, les inspecteurs de l'emploi procèdent à des auditions conformément aux articles 20/1 et 20/2.

La personne auditionnée peut être accompagnée de la personne de son choix lors de ces auditions. ».

CHAPITRE III

Dispositions modificatives 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 3

Dans l'article 4 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi, les modifications suivantes sont apportées :

1° au 8°, les mots « de l'employeur, » sont insérés entre les mots « à l'égard » et les mots « de l'organisation intermédiaire » ;

2° le 9° est remplacé par ce qui suit :

« emploi : l'ensemble des compétences Emploi de la Région de Bruxelles-Capitale au sens de l'article 6, § 1^{er}, IX, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles ; » ;

3° le 12° est remplacé par ce qui suit :

« employeur : tout employeur dont au moins l'un des sièges d'exploitation est situé sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale, pour ce qui concerne ce ou ces sièges d'exploitation uniquement, ainsi que les institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale au sens de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise ; » ;

4° il est inséré un nouveau point 13°, rédigé comme suit :

« Le Gouvernement : le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale. ».

Article 4

À l'article 5, § 1^{er}, de la même ordonnance, les mots « aux employeurs et » sont insérés entre le mot « s'applique » et les mots « aux organisations intermédiaires ».

Artikel 5

In artikel 18 van dezelfde ordonnantie worden de woorden « de werkgevers, » ingevoegd tussen de woorden « gepleegd door » en de woorden « de intermediaire organisaties ».

Artikel 6

In artikel 19, § 5, van dezelfde ordonnantie worden de woorden « van de werkgever, » ingevoegd tussen de woorden « De bestuurder » en de woorden « van de intermediaire organisatie ».

Artikel 7

In artikel 20, § 1, van dezelfde ordonnantie worden de woorden « van de werkgevers, » ingevoegd tussen de woorden « documenten uitgaande » en de woorden « van de intermediaire organisaties ».

Artikel 8

In artikel 22 van dezelfde ordonnantie wordt een § 3 toegevoegd, luidend als volgt :

«Onder feiten die het bestaan van een rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie kunnen doen vermoeden, onder meer, maar niet uitsluitend, de resultaten van de uitgevoerde discriminatietesten, onverminderd het derde lid, overeenkomstig de voorwaarden voorzien in artikel 4/3 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 deze reglementeringen.

De testen bedoeld in het eerste lid kunnen uitgevoerd worden door de ambtenaren aangeduid door de Brusselse Hoofdstedelijke Regering krachtens artikel 16, hetzij door het slachtoffer zelf, hetzij ter ondersteuning van een slachtoffer door de instellingen bedoeld in artikel 15 of door de samenwerkingsverbanden bedoeld in artikel 27.

Wanneer de test, bepaald in artikel 4/3, § 2, van de bovengenoemde ordonnantie van 30 april 2009, door het slachtoffer zelf wordt uitgevoerd of ter ondersteuning van een slachtoffer door de instellingen bedoeld in artikel 15, is enkel artikel 4/3, § 3 en § 4, 1^o, van de bovengenoemde ordonnantie van 30 april 2009 van toepassing voor deze test. ».

Article 5

À l'article 18 de la même ordonnance, les mots « aux employeurs, » sont insérés entre le mot « s'appliquent » et les mots « aux organisations ».

Article 6

À l'article 19, § 5, de la même ordonnance, les mots « de l'employeur, » sont insérés entre les mots « L'administrateur de » et les mots « de l'organisation ».

Article 7

À l'article 20, § 1^{er}, de la même ordonnance, les mots « des employeurs, » sont insérés entre les mots « documents émanant » et les mots « des organisations ».

Article 8

À l'article 22 de la même ordonnance, il est ajouté un § 3, rédigé comme suit :

«Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement, les résultats des tests de discrimination réalisés, sans préjudice de l'alinéa 3, conformément aux conditions prévues à l'article 4/3 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.

Les tests visés à l'alinéa 1^{er} peuvent être réalisés soit par les fonctionnaires désignés par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale en vertu de l'article 16, soit par la victime elle-même, soit en soutien d'une victime par les organismes visés à l'article 15 ou les groupements d'intérêts visés à l'article 27.

Lorsque le test, défini à l'article 4/3, § 2, de l'ordonnance du 30 avril 2009 précitée, est réalisé par la victime elle-même ou en soutien d'une victime par les organismes visés à l'article 15, seul l'article 4/3, § 3 et § 4, 1^o, de l'ordonnance du 30 avril 2009 précitée est d'application à ce test. ».

HOOFDSTUK IV

**Wijzigingsbepaling van de ordonnantie van
8 oktober 2015 houdende algemene regels
betreffende de inhouding, de terugvordering en
de niet-vereffening van subsidies op het vlak van
werkgelegenheid en economie**

Artikel 9

In artikel 3, § 1, eerste lid, 1^o, wordt een punt j) toegevoegd, luidend als volgt :

« j) wanneer de onderneming definitief veroordeeld werd :

i) strafrechtelijk, voor de opzettelijke overtreding van de bepalingen in de artikelen 6, 7 en 14 van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling, of gelijkwaardige bepalingen van de wetten, decreten en ordonnanties die van toepassing zijn op het vlak van de strijd tegen discriminatie ;

ii) burgerlijk, tot het herstel van de schade opgelopen door het slachtoffer van directe of indirecte discriminatie verboden door artikel 7 van dezelfde ordonnantie of de bepalingen gelijkwaardig aan de wetten, decreten en ordonnanties die van toepassing zijn op het vlak van de strijd tegen discriminatie, hetzij door het slachtoffer door de afwezigheid van een redelijke aanpassing opgelegd door artikel 14 van dezelfde ordonnantie of door de bepalingen gelijkwaardig aan de wetten, decreten en ordonnanties die van toepassing zijn op het vlak van de strijd tegen discriminatie. ».

HOOFDSTUK V

Evaluatie*Artikel 10*

De minister van Tewerkstelling bezorgt, ten laatste tegen de maand juni, een jaarverslag betreffende de strijd tegen discriminatie op het vlak van de tewerkstelling en het gebruik van de discriminatietests aan de voorzitter van de Economische en Sociale Raad van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

HOOFDSTUK VI

Slotbepaling*Artikel 11*

Deze ordonnantie treedt in werking op 1 januari 2018.

Brussel, 6 juli 2017.

CHAPITRE IV

**Disposition modificative de l'ordonnance du
8 octobre 2015 portant des règles générales
relatives à la rétention, au recouvrement et à
la non-liquidation des subventions en matière
d'emploi et d'économie**

Article 9

À l'article 3, § 1^{er}, premier alinéa, 1^o, il est ajouté un point j) rédigé comme suit :

« j) lorsque l'entreprise a été condamnée définitivement :

i) au pénal, pour infraction intentionnelle aux dispositions des articles 6, 7 et 14 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi, ou aux dispositions équivalentes des lois, décrets et ordonnances applicables en matière de lutte contre les discriminations ;

ii) au civil, à la réparation du préjudice subi soit par la victime d'une discrimination directe ou indirecte prohibée par l'article 7 de la même ordonnance ou par les dispositions équivalentes des lois, décrets et ordonnances applicables en matière de lutte contre les discriminations, soit par la victime de l'absence d'un aménagement raisonnable imposé par l'article 14 de la même ordonnance ou par les dispositions équivalentes des lois, décrets et ordonnances applicables en matière de lutte contre les discriminations. ».

CHAPITRE V

Évaluation*Article 10*

Le Ministre de l'Emploi transmet, pour le mois de juin au plus tard, un rapport annuel relatif à la lutte contre la discrimination en matière d'emploi et à l'utilisation des tests de discrimination au président du Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale.

CHAPITRE VI

Disposition finale*Article 11*

La présente ordonnance entre en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

Bruxelles, le 6 juillet 2017.

De Minister-President van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering,

Rudi VERVOORT

De Minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering bevoegd voor Tewerkstelling,

Didier GOSUIN

Le Ministre-Président du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale,

Rudi VERVOORT

Le Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale chargé de l'Emploi,

Didier GOSUIN