



**PARLEMENT BRUXELLOIS
BRUSSELS PARLEMENT**

GEWONE ZITTING 2018-2019

19 MAART 2019

**BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK
PARLEMENT**

ONTWERP VAN KADERORDONNANTIE

**met het oog op een beleid voor de
bevordering van diversiteit en de
bestrijding van discriminatie bij de
Brusselse plaatselijke ambtenarij**

VERSLAG

uitgebracht namens de commissie
voor de Binnenlandse Zaken

door de heren Jamal IKAZBAN (F)
en Fouad AHIDAR (N)

Aan de werkzaamheden van de commissie hebben deelgenomen :

Vaste leden : de heren Marc-Jean Ghysseles, Amet Gjanaj, Jamal Ikazban, Mohamed Ouriaghli, Alain Courtois, mevr. Dominique Dufourny, de heer Serge de Patoul, mevr. Martine Payfa, mevr. Joëlle Milquet, de heren René Coppens, Fouad Ahidar.

Plaatsvervangers : Zoé Genot.

Andere leden : de heren Willem Draps, David Weytsman.

Zie :

Stuk van het Parlement :

A-802/1 – 2018/2019 : Ontwerp van ordonnantie.

SESSION ORDINAIRE 2018-2019

19 MARS 2019

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

PROJET D'ORDONNANCE-CADRE

**visant à assurer une politique
de diversité et de lutte contre les
discriminations au sein de la fonction
publique locale bruxelloise**

RAPPORT

fait au nom de la commission
des Affaires intérieures

par MM. Jamal IKAZBAN (F)
et Fouad AHIDAR (N)

Ont participé aux travaux de la commission :

Membres effectifs : MM. Marc-Jean Ghysseles, Amet Gjanaj, Jamal Ikazban, Mohamed Ouriaghli, Alain Courtois, Mme Dominique Dufourny, M. Serge de Patoul, Mmes Martine Payfa, Joëlle Milquet, MM. René Coppens, Fouad Ahidar.

Membres suppléants : Mme Zoé Genot.

Autres membres : MM. Willem Draps, David Weytsman.

Voir :

Document du Parlement :

A-802/1 – 2018/2019 : Projet d'ordonnance.

I. Inleidende uiteenzetting van minister-president Rudi Vervoort

Minister-president Rudi Vervoort heeft voor de commissieleden de volgende toespraak gehouden :

« Het doel dat dit ontwerp nastreeft, is te komen tot gemeentebesturen naar het beeld van hun bevolking.

Een lokaal ambtenarenapparaat is het aan zichzelf verplicht de weerspiegeling te zijn van de bevolking die het dagelijks ten dienste staat. De strijd tegen discriminatie moet daarom een prioritaire plaats op de agenda blijven innemen.

Mensen afkomstig van hier of elders, die werkloos zijn en in bepaalde wijken wonen, die met een volkse tongval praten, die een handicap hebben of een gerechtelijk verleden hebben, moeten deel kunnen uitmaken van het personeel van de gemeentebesturen, en dit onverminderd de regels die op dit ogenblik gelden inzake de aanwerving van contractueel personeel en het gebruik der talen.

Het is in die geest dat het Brussels Parlement op 4 september 2008 een ordonnantie goedkeurde die tot doel heeft een diversiteitsbeleid te voeren in het plaatselijk ambtenarenapparaat en die beter bekend is als de ordonnantie Madrane (4/9/2008).

De ordonnantie voorzag in twee maatregelen :

- enerzijds de toekenning van subsidies aan gemeenten die mensen tewerkstellen afkomstig uit wijken waar het werkloosheidspercentage boven het gewestelijke gemiddelde ligt ;
- en anderzijds een uitnodiging gericht aan de gemeenten om een diversiteitsplan op te stellen.

Tien jaar later, in 2018, werd na beraad tussen alle bij de toepassing van deze wetgeving betrokken partijen besloten de antidiscriminatie- en diversiteitswetgeving die momenteel geldt voor de gemeenten te hervormen.

Wat de wettelijkheid betreft, diende men er dringend voor te zorgen dat de Europese richtlijnen inzake de strijd tegen discriminatie eindelijk omgezet werden.

Daarnaast waren we ook verplicht het beginsel inzake gelijkheid van behandeling tussen contractuele en statutaire personeelsleden op het vlak van de strijd tegen discriminatie te herstellen.

I. Exposé introductif du ministre-président Rudi Vervoort

Le ministre-président Rudi Vervoort a tenu devant les commissaires le discours suivant :

« Des administrations communales à l'image de leur population, c'est le projet poursuivi.

Une fonction publique locale se doit d'être le reflet de la population qu'elle sert au quotidien. Et pour ce faire, la lutte contre les discriminations doit rester une priorité à l'agenda.

Ces personnes originaires d'ici ou d'ailleurs, au chômage et qui habitent certains quartiers, qui parlent avec un accent populaire, porteuses d'un handicap ou qui ont un passé judiciaire doivent composer l'effectif des administrations communales sans préjudice des règles actuelles en matière de recrutement de personnel contractuel et d'emploi des langues dans la fonction publique.

C'est dans cette dynamique qu'en 2008 le Parlement bruxellois a adopté l'ordonnance « Madrane » (4/9/2008) visant à assurer une politique de diversité dans la fonction publique locale.

L'ordonnance du 4 septembre 2008 prévoyait deux mesures :

- d'une part, la subsidiation des communes qui engagent des travailleurs issus de quartiers connaissant un taux de chômage supérieur à la moyenne régionale ;
- d'autre part, une invitation aux communes à rédiger un plan de diversité.

Dix ans plus tard, en 2018, suite à une réflexion en amont avec l'ensemble des opérateurs concernés par l'application de la présente législation, il a été décidé de revoir le dispositif applicable aux communes en matière de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations.

Sur le plan de la légalité, il était urgent de combler un défaut de transposition des directives européennes en matière de lutte contre les discriminations.

Nous nous devons également de rétablir le principe d'égalité de traitement entre les contractuels et les statutaires sur le plan de la lutte contre les discriminations.

Want de ordonnantie zoals die vandaag geldt, kent geen luik : « gelijke behandeling » of een luik « strijd tegen discriminatie », noch een kader met betrekking tot een gelijke behandeling dat discriminatie formeel verbiedt.

Als gevolg daarvan worden bij de gemeenten de statutaire personeelsleden in tegenstelling tot de contractuele personeelsleden vandaag bijvoorbeeld door geen enkele antidiscriminatiewetgeving beschermd. De contractuele personeelsleden vallen immers onder de federale overheid en worden bijgevolg beschermd door de antidiscriminatie-wetten van mei 2007.

Het is op grond van deze juridische leemte dat we samen met de bevoegde administraties – UNIA, Brussel Plaatselijke Besturen, Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen en Actiris – beslist hebben de huidige wetgeving aan te grijpen om deze leemten op te vullen, maar ook om haar te actualiseren.

Het ontwerp dat aan u wordt voorgelegd, voorziet in de omzetting van de Europese richtlijnen en zorgt er tegelijk voor dat dit discriminatieverbod en het bevorderen van diversiteit in de plaatselijke ambtenarij aan elkaar gekoppeld worden.

We hebben beslist om de naam van de wetgeving te wijzigen, zodat die duidelijker weergeeft welke doelstellingen we ermee nastreven. Zij heet voortaan : « ordonnantie met het oog op een beleid voor de bevordering van diversiteit bij de Brusselse plaatselijke ambtenarij ».

Voorts is er ook voor gepleit een echte functie van diversiteitsmanager in het leven te roepen bij de plaatselijke besturen. Met dit ontwerp wordt een stap in die richting gezet. De gemeenten beschikken daarmee over een beter kader om de acties die zij ondernemen kracht bij te zetten en ze te doen passen in een globale visie die de mogelijkheid biedt het thema van de diversiteit in al zijn facetten te behandelen. ».

II. Algemene bespreking

De heer Fouad Ahidar is blij met de indiening van deze ordonnantie die een anti-discriminatiewetgeving voor statutaire ambtenaren bij lokale overheden invoert. Dit was een belofte van de minister-president en een verzoek van Unia.

Elk beleidsdomein heeft zijn eigen anti-discriminatiewetgeving : ordonnantie tot wijziging van de Brusselse Huisvestingscode teneinde de strijd tegen discriminatie bij de toegang tot huisvesting te versterken, ordonnantie inzake het bestrijden van discriminatie op het vlak van

L'ordonnance en vigueur à l'heure actuelle ne contient pas de volet « égalité de traitement », ni de volet « lutte contre la discrimination » ni de cadre relatif à l'égalité de traitement, qui interdirait formellement la discrimination.

Il en résulte, par exemple, que les agents statutaires des communes ne sont aujourd'hui protégés par aucune législation antidiscrimination, contrairement aux agents contractuels qui relèvent du fédéral et sont protégés par les lois de mai 2007 contre la discrimination.

C'est sur la base de ce vide juridique que nous avons décidé, avec le concours des administrations compétentes – Unia, Bruxelles Pouvoirs Locaux, Institut pour l'Égalité Femmes-Hommes et Actiris – de nous emparer de la présente législation afin de combler ces lacunes et également de moderniser son dispositif.

Le projet soumis à votre attention transpose les directives européennes tout en articulant cette interdiction de la discrimination avec la promotion de la diversité au sein de la fonction publique locale.

Nous avons décidé de favoriser une meilleure compréhension des objectifs poursuivis par la présente législation en modifiant son intitulé. Il s'agit désormais de l'ordonnance visant à assurer une politique de diversité au sein de la fonction publique locale bruxelloise.

Il a également été proposé de consacrer une véritable fonction de manager de la diversité au sein des pouvoirs locaux. Grâce à ce projet, c'est un pas dans cette direction qui est fait. Les communes disposent d'un meilleur cadrage pour mettre en valeur toutes leurs actions et les inscrire dans une vision globale qui permet de travailler le thème de la diversité dans chacun de ses aspects. ».

II. Discussion générale

M. Fouad Ahidar se félicite du dépôt de cette ordonnance qui instaure une législation antidiscrimination pour les fonctionnaires statutaires des autorités locales. Le ministre-président l'avait promis et Unia en avait fait la demande.

Chaque domaine politique a sa propre législation anti-discrimination : ordonnance modifiant le Code bruxellois du Logement afin de renforcer la lutte contre la discrimination dans l'accès au logement, ordonnance visant à lutter contre les discriminations en matière d'emploi en Région

tewerkstelling in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, ordonnantie ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels Gewestelijk openbaar ambt en ordonnantie ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en ter bevordering van gelijke behandeling. Dit is verwarrend voor juristen en burgers, kan voor conflicten zorgen. Dit heeft ook als gevolg dat wanneer de rechtsleer evolueert, er meteen aanpassingen moeten gebeuren in zes verschillende ordonnanties. Zo kunnen we niet meer blijven werken.

De diversiteit van godsdienstige of levensbeschouwelijke overtuigingen doet nog prangende vragen rijzen in de arbeidswereld, hoewel het een van de zogenaamde door de antidiscriminatiewetgeving « beschermd » criteria is. Zo heeft Unia, het interfederaal centrum voor de gelijkheid van kansen en bestrijding van racisme en discriminatie, in 2018 meer dan een twintigtal dossiers geopend over discriminatie bij de aanwerving in verband met het dragen van een hoofddoek. Evenzo heeft Actiris, de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling, om te voldoen aan een rechterlijke beslissing, zijn arbeidsreglement, dat het dragen van een hoofddoek verbodt, moeten aanpassen. Voortaan kunnen werknemers die dat wensen een hoofddoek dragen, ook al hebben zij een functie in contact met het publiek ; zo zouden 25 personen, of 2 % van het personeel, een hoofddoek dragen. Actiris zou echter de enige gewestelijke instelling zijn die haar arbeidsreglement in die zin heeft aangepast.

De volksvertegenwoordiger vreest dat dit ontwerp niet voldoende waarborgen biedt om de diversiteit in het plaatselijk openbaar ambt te beschermen. Volgens hem zou een bestuur op basis van artikelen 13 en 14 kunnen eisen dat zijn personeel een neutraal imago toont en het dragen van religieuze symbolen kunnen verbieden. Hij zou graag opheldering krijgen over dit punt.

De heer Jamal Ikazban herinnert eraan dat de strijd tegen alle vormen van discriminatie deel uitmaakt van het socialistische DNA. Twee socialistische volksvertegenwoordigers hebben trouwens hun naam gegeven aan belangrijke wetgevingen op dit gebied : de wet « Moureaux » van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden en de ordonnantie « Madrane » van 4 september 2008 ertoe strekkende een diversiteitsbeleid te bewerkstelligen in het Brussels ambtenarenapparaat. Dit ontwerp weerspiegelt die genegenheid en de wens om alle burgers gelijke kansen op werk te bieden, met respect voor hun verschillen. Ook nu nog worden te veel mensen gediscrimineerd op basis van hun leeftijd, afkomst, kleding of handicap.

Het Brussels Gewest is de tweede meest kosmopolitische stad ter wereld met 184 verschillende nationaliteiten. Helaas komt die diversiteit onvoldoende tot uiting in het openbaar ambt. Gemeenten zijn het machtsniveau dat het dichtst bij de burgers en hun zorgen staat. Zij moeten het

de Bruxelles-Capitale, ordonnance visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise et ordonnance tendant à lutter contre certaines formes de discriminations et à promouvoir l'égalité de traitement. C'est déroutant pour les juristes et les citoyens, cela peut être source de conflits. Il en découle également que, lorsque la doctrine juridique évolue, il faut immédiatement adapter six ordonnances différentes. Nous ne pouvons plus continuer à travailler de cette façon.

La diversité des convictions religieuses ou philosophiques suscite encore de vives interrogations dans le monde du travail bien qu'il s'agisse d'un des critères dits « protégés » par la législation antidiscrimination. En 2018, Unia, le Centre inter fédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations, a ainsi ouvert plus d'une vingtaine de dossiers de discrimination à l'embauche liés au port du voile. De même, Actiris, l'Office Régional Bruxellois de l'Emploi, a dû pour se conformer à une décision de justice, adapter son règlement de travail qui interdisait le port du voile. Désormais, les employées qui le souhaitent peuvent porter le voile, même si elles occupent une fonction en contact avec le public ; 25 personnes, soit 2 % du personnel, porteraient ainsi un voile. Toutefois, Actiris serait la seule institution régionale à avoir adapté son règlement de travail en ce sens.

Le député craint que le présent projet n'apporte pas les garanties suffisantes pour protéger la diversité dans la fonction publique locale. Selon lui, une administration pourrait, sur la base des articles 13 et 14, exiger que son personnel affiche une image de neutralité et interdire le port de signes religieux. Il souhaite recevoir des éclaircissements sur ce point.

M. Jamal Ikazban rappelle que la lutte contre toutes les formes de discrimination fait partie de l'ADN socialiste. Deux députés socialistes ont d'ailleurs donné leur nom à d'importantes législations dans ce domaine : loi « Moureaux » du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie et ordonnance « Madrane » du 4 septembre 2008 visant à assurer une politique de diversité au sein de la fonction publique bruxelloise. Le présent projet traduit cet attachement et la volonté de donner à tous les citoyens les mêmes chances d'accéder à un emploi, dans le respect de leurs différences. Aujourd'hui encore, trop de personnes sont discriminées sur la base de leur âge, de leur origine, de leur habillement ou de leur handicap.

La Région bruxelloise est la deuxième ville la plus cosmopolite au monde avec 184 nationalités différentes. Malheureusement, cette diversité ne se reflète pas suffisamment au sein de la fonction publique. Les communes sont le niveau de pouvoir le plus proche des citoyens et de leurs

goede voorbeeld geven en de diversiteit van hun bevolking en de gewestelijke bevolking weerspiegelen. Deze tekst moet hen helpen om die richting in te slaan. Hij zal door middel van positieve maatregelen ook de toegang tot werkgelegenheid bevorderen voor bewoners van wijken met een hoge werkloosheid.

Dit ontwerp zet ook Europese «antidiscriminatie»-richtlijnen om en zorgt voor een gelijke behandeling van contractuele personeelsleden, die beschermd worden door de federale wetgeving, en statutaire personeelsleden, die tot nu toe door geen enkele antidiscriminatiewetgeving beschermd werden.

De volksvertegenwoordiger pleit, net als de Raad van State en Unia, voor het aannemen van een echte kaderordonnantie die van toepassing is op alle bevoegdheidsgebieden van het Gewest.

De spreker hoopt dat de mechanismen die de antidiscriminatieregelgeving aanvullen, met name de praktijktesten en de omkering van de bewijslast, worden beoordeeld en, waar nodig, verbeterd.

Het ontwerp legt ook de functie van diversiteitsmanager vast en de verplichting voor elk gemeentebestuur om een diversiteitsplan op te stellen. Hoeveel gemeenten en gemeentelijke vzw's hebben al een diversiteitsplan? Wat is de rol van de diversiteitsmanager? Wie coördineert de uitwisseling van goede praktijken? Waarom zijn die bepalingen niet uitgebreid tot de OCMW's?

Een amendement nr. 1 wordt ingediend om, overeenkomstig de aanbevelingen van Unia, de subsidiëring van de lokale besturen te koppelen aan de daadwerkelijke invoering van die diversiteitsplannen.

De heer Serge de Patoul benadrukt dat alle vormen van discriminatie moeten worden bestreden.

Hij betreurt dat het debat over zo'n belangrijke tekst zo laat in de zittingsperiode plaatsvindt.

De volksvertegenwoordiger wijst erop dat de taalvereisten, die niet overeenkomen met de behoeften en taken van de Brusselse gemeenteambtenaren, een gelegaliseerde vorm van discriminatie bij aanwerving en bevordering vormen. Die vorm van discriminatie wordt duidelijk opgenomen in artikel 4, 14° van dit ontwerp. In zijn inleidende uiteenzetting verklaart de minister-president nochtans dat het personeelsbestand van de gemeentebesturen de diversiteit van de Brusselse bevolking moet weerspiegelen «*en dat daarbij niet [zal] worden geraakt aan de geldende regels in verband met de aanwerving van contractueel personeel en het taalgebruik in het openbaar ambt*». Waarom?

préoccupations. Elles se doivent de montrer l'exemple et de refléter la diversité de leur population et de la population régionale. Ce texte devrait les aider à aller en ce sens. Comme il permettra de favoriser par des actions positives l'accès à l'emploi des habitants des quartiers confrontés à un important taux de chômage.

Le présent projet transpose aussi des directives européennes «antidiscrimination» et assure une égalité de traitement entre les agents contractuels, protégés par le droit fédéral, et les agents statutaires, qui n'étaient jusqu'à présent protégés par aucune législation antidiscrimination.

Le député plaide, comme le Conseil d'État et Unia, pour l'adoption d'une véritable ordonnance-cadre s'appliquant à l'ensemble des domaines de compétence de la Région.

L'orateur souhaite que les mécanismes qui complètent le dispositif antidiscrimination, notamment les tests de situation et le renversement de la charge de la preuve, soient évalués et, le cas échéant, améliorés.

Le projet consacre également la fonction de manager de la diversité et l'obligation pour chaque administration communale d'établir un plan de diversité. Combien de communes et d'ASBL communales disposent déjà d'un plan de diversité? Quel est le rôle du manager de la diversité? Qui va coordonner l'échange de bonnes pratiques? Pourquoi ces dispositions n'ont-elles pas été étendues au CPAS?

Un amendement n° 1 est déposé pour lier, conformément aux recommandations d'Unia, la subsidiation des administrations locales à la mise en place effective de ces plans de diversité.

M. Serge de Patoul souligne la nécessité de lutter contre toute forme de discrimination.

Il déplore que le débat sur un texte aussi important se déroule aussi tardivement dans la législature.

Le député rappelle que les exigences linguistiques, qui ne correspondent ni aux besoins ni aux missions des agents des communes bruxelloises, constituent une forme légalisée de discrimination lors des recrutements et des promotions. Cette forme de discrimination est clairement reprise à l'article 4, 14°, du présent projet. Pourtant, dans son exposé introductif, le ministre-président indique que l'effectif des administrations communales devra refléter la diversité de la population bruxelloise «*sans préjudice des règles actuelles en matière de recrutement de personnel contractuel et d'emploi des langues dans la fonction publique*». Pourquoi?

De spreker wenst te weten op welke instellingen deze tekst betrekking heeft, behalve de gemeentebesturen. Hij gaat ervan uit dat de OCMW's van de werkingsfeer van deze ordonnantie zijn uitgesloten omdat zij onder de bevoegdheid van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie vallen.

De minister-president is het daarmee eens. Het toepassingsgebied van deze wetgeving is duidelijk omschreven in het bepalend gedeelte en wijkt niet af van dat van de ordonnantie van 4 september 2008.

Het doel van deze ordonnantie is niet om de bestaande wetgeving te wijzigen op het vlak van de strijd tegen discriminatie. Het gaat er eenvoudigweg om de antidiscriminatiewetgeving die van toepassing is op de contractuele personeelsleden uit te breiden tot de statutaire personeelsleden van het plaatselijk openbaar ambt, Europese richtlijnen om te zetten, de functie van diversiteitsmanager vast te leggen en de Brusselse gemeenten te verplichten een diversiteitsplan op te stellen.

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is niet bevoegd om de taalwetgeving te wijzigen. De minister-president zegt verder niets anders in zijn inleidende uiteenzetting.

Actiris en de gewestelijke instellingen vallen niet onder het toepassingsgebied van deze tekst. De spreker begrijpt echter wel de bezorgdheid van de heer Fouad Ahidar. Hij zal de staatssecretaris belast met het openbaar ambt vragen erop toe te zien dat het bestuur en de gewestelijke instellingen van openbaar nut zich houden aan de uitspraak van de rechtbank over het arbeidsreglement van Actiris. De wet geldt voor iedereen.

De heer Fouad Ahidar is van mening dat het niet nodig zou zijn om wetgeving op te stellen als de wet werkelijk voor iedereen gold. Een gemeenschap wordt duidelijk uitgesloten van de arbeidsmarkt. Dat is onaanvaardbaar.

De minister-president deelt dat standpunt. We leven in een rechtsstaat en de wetgeving en jurisprudentie, met name op Europees niveau, zijn zeer duidelijk over dit onderwerp: vrijheid van godsdienst is het principe, het verbod op het dragen van religieuze symbolen is de uitzondering en moet in verhouding staan tot het nagestreefde doel.

De heer Serge de Patoul wijst erop dat de eerste bron van discriminatie in het lokale ambtenarenapparaat niet mag worden verzwegen.

De minister-president is van mening dat de taalwetgeving niet langer aangepast is aan de kosmopolitische realiteit van Brussel. Die zal moeten worden herzien in het licht van de sociologische evolutie van Brussel. Hoewel het Frans de meest gebruikte voertaal blijft, is Brussel

L'orateur aimerait connaître les institutions qui sont concernées par ce texte, en dehors des administrations communales. Il présume que les CPAS sont exclus du champ d'application de la présente ordonnance parce qu'ils relèvent de la compétence de la Commission communautaire commune.

Le ministre-président acquiesce. Le périmètre de cette législation est clairement défini dans son dispositif et ne diffère pas de celui de l'ordonnance du 4 septembre 2008.

L'objectif de la présente ordonnance n'est pas de modifier les législations existantes en matière de lutte contre les discriminations. Il s'agit simplement d'étendre aux agents statutaires de la fonction publique locale la législation antidiscrimination applicable aux agents contractuels, de transposer des directives européennes, de consacrer la fonction de manager de la diversité et d'obliger les communes bruxelloises à établir un plan de diversité.

La Région de Bruxelles-Capitale n'est pas compétente pour modifier les lois linguistiques. Le ministre-président ne dit rien d'autre dans son exposé introductif.

Actiris et les organismes régionaux ne rentrent pas dans le champ d'application de ce texte. L'orateur comprend néanmoins la préoccupation de M. Fouad Ahidar. Il demandera à la secrétaire d'État en charge de la Fonction publique de s'assurer que l'administration et les organismes d'intérêt public régionaux respectent la décision de justice prise sur le règlement de travail d'Actiris. La loi s'applique à tous.

M. Fouad Ahidar pense qu'il ne serait pas nécessaire de légiférer si la loi s'appliquait réellement à tous. Une communauté est clairement exclue du marché du travail. C'est inadmissible.

Le ministre-président partage ce point de vue. Nous vivons dans un état de droit et la législation et la jurisprudence, notamment au niveau européen, sont extrêmement claires sur le sujet: la liberté de culte est le principe, l'interdiction du port de signes religieux est l'exception et elle doit être proportionnée à l'objectif poursuivi.

M. Serge de Patoul souligne qu'on ne peut pas taire la première source de discrimination dans la fonction publique locale.

Le ministre-président estime que les lois linguistiques ne sont plus adaptées à la réalité cosmopolite bruxelloise. Il faudra les revoir en tenant compte de l'évolution sociologique de Bruxelles. Si le français reste la langue véhiculaire majoritaire, Bruxelles n'est plus une ville francophone

niet langer een Franstalige stad in de culturele zin van het woord. De culturele expressie van wie we zijn, kan niet langer betrekking hebben op één gemeenschap.

De heer Serge de Patoul deelt de mening van de minister-president over de noodzaak om de taalwetgeving te herzien.

In de memorie van toelichting wordt gesteld dat de lokale overheidsdiensten de Brusselse bevolking als doelpubliek van hun dienstverlening zouden moeten weerspiegelen. Die uitdrukking is enigszins dubbelzinnig. Moet elk gemeentebestuur beschikken over personeel dat een afspiegeling is van haar bevolking? Als dat het geval is, bestaat het gevaar voor homogene situaties per bestuur.

De minister-president legt uit dat het personeel van de lokale besturen, net als in de politiezones, de diversiteit van de gewestelijke bevolking moet weerspiegelen en niet de diversiteit van de gemeentelijke bevolking.

De heer Serge de Patoul vreest dat het toekennen van een subsidie aan de lokale besturen die minimaal 10 % van de werkzoekenden aanwerven uit de Brusselse wijken met een werkloosheidspercentage dat gelijk is aan of hoger is dan het gemiddelde van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, mensen ertoe zal aanzetten om zich in die wijken te verzamelen om hun kansen op een baan te vergroten. Hij begrijpt de keuze van dat criterium, maar wenst niet dat de werkzoekenden die in andere wijken wonen, benadeeld worden.

De minister-president wijst erop dat er geen massale stadsvlucht naar die wijken werd vastgesteld.

De heer Serge de Patoul vraagt of er positieve evoluties zijn vastgesteld in de betrokken wijken.

De minister-president antwoordt bevestigend. Het werkloosheidscijfer in die wijken daalt, onder meer dankzij de gewestelijke maatregelen die werden getroffen.

De keuze voor territoriale belevingsvormen is niet nieuw. Die wijken krijgen al verschillende jaren gedifferentieerde aandacht via de duurzame wijkcontracten en de stadsvernieuwingscontracten.

De heer Serge de Patoul preciseerd dat hij die belevingsvormen niet ter discussie stelt. Hij wenst enkel dat de efficiëntie van de voorgestelde regeling wordt geëvalueerd.

De minister-president wijst erop dat in de 18 gemeenten die thans de subsidie krijgen, minstens 10 % van het

au sens culturel du terme. L'expression culturelle de ce que nous sommes ne peut plus se rapporter à une seule communauté.

M. Serge de Patoul partage le point de vue du ministre-président concernant la nécessité de revoir les lois linguistiques.

L'exposé des motifs précise que la fonction publique locale devrait être le reflet de la diversité de la population bruxelloise qu'elle sert. Cette expression présente une certaine ambiguïté. Est-ce que chaque administration communale devra avoir un personnel qui est le reflet de sa population? Si tel est le cas, on risque d'avoir des situations homogènes par administration.

Le ministre-président explique que le personnel des administrations locales doit, comme pour les zones de police, refléter la diversité de la population régionale, et non la diversité de la population communale.

M. Serge de Patoul craint que le fait d'attribuer un subsidie aux administrations locales qui engagent un minimum de 10 % de demandeurs d'emploi issus des quartiers bruxellois dont le taux de chômage de la population est égal ou supérieur à la moyenne de la Région de Bruxelles-Capitale encourage des personnes à se regrouper dans ces quartiers pour augmenter leurs chances d'accéder à un emploi. Il comprend le choix de ce critère mais il ne voudrait pas que les demandeurs d'emploi résidant dans d'autres quartiers soient pénalisés.

Le ministre-président indique qu'aucun exode massif n'a été enregistré vers ces quartiers.

M. Serge de Patoul aimerait savoir si des évolutions positives ont été constatées dans les quartiers concernés.

Le ministre-président répond par l'affirmative. Le taux de chômage dans ces quartiers diminue, notamment grâce aux dispositifs régionaux mis en place.

Le choix de politiques territoriales n'est pas nouveau. Ces quartiers bénéficient depuis plusieurs années d'une attention différenciée via des contrats de quartier durables et des contrats de rénovation urbaine.

M. Serge de Patoul précise qu'il ne remet pas en cause ces politiques. Il souhaite simplement que l'efficacité du dispositif proposé soit évaluée.

Le ministre-président indique que les 18 communes qui bénéficient actuellement du subsidie ont au minimum 10 %

gemeentepersoneel uit de Brusselse wijken komt waar het werkloosheidscijfer gelijk is aan of hoger dan het gemiddelde van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

De heer Serge de Patoul begrijpt de logica die aan de basis ligt aan de verlegging van de bewijslast in geval van discriminatie, maar hij waarschuwt voor het risico van ongegronde klachten, zoals het geval is op het gebied van pesterijen.

De volksvertegenwoordiger vraagt wie beoogd wordt door de strafrechtelijke bepalingen waarin de ordonnantie voorziet.

De minister-president wijst erop dat de bewijslast naar analogie van het federaal recht wordt verschoven; het gaat enkel om de burgerlijke rechtsvorderingen.

De heer Alain Courtois wijst erop dat de MR-fractie de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminaties in het Brussels gewestelijk openbaar ambt heeft medeondertekend en dat ze de ordonnantie van 5 oktober 2017 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en ter bevordering van gelijke behandeling heeft gesteund.

De volksvertegenwoordiger is het eens met de doelstellingen van het ontwerp van ordonnantie, maar maakt zich zorgen over het grote aantal op te richten structuren (diversiteitsmanager, begeleidingscommissie diversiteit, orgaan voor de coördinatie van de uitwisseling van goede praktijken binnen het netwerk van de diversiteitsmanagers van de Brusselse lokale besturen en comité voor de evaluatie van het systeem van de diversiteitsplannen) en over de werklast voor de lokale besturen.

De spreker vindt eveneens dat de strijd tegen discriminaties en de bevordering van diversiteit aangelegenheden zijn die een afzonderlijke wetgeving vereisen. De strijd tegen discriminaties is een prioriteit, vooral in het openbaar ambt, waar een gelijke toegang tot de ambten moet worden gewaarborgd, waar een controle- en sanctiemechanisme met strafrechtelijke bepalingen moet bestaan. De bevordering van diversiteit is het middel dat gebruikt wordt om een betere vertegenwoordiging van de verschillende componenten van het middenveld te waarborgen wanneer het beleid ter bestrijding van discriminaties geen resultaten oplevert.

De meeste definities die in het dispositief van de ordonnantie staan, komen uit bestaande wetgevingen. In bepaalde gevallen werden wijzigingen aangebracht: zwangerschap, bevalling en moederschap worden aldus toegevoegd aan de lijst van de beschermde criteria. Werd rekening gehouden met de opmerking van de Raad van State, opdat het directe onderscheid dat gebaseerd is op

de leur personnel qui provient des quartiers bruxellois dont le taux de chômage de la population est égal ou supérieur à la moyenne de la Région de Bruxelles-Capitale.

M. Serge de Patoul comprend la logique qui sous-tend le transfert de la charge de la preuve en cas de discrimination mais il met en garde contre le risque de plaintes non fondées, comme cela se produit en matière de harcèlement.

Le député aimerait savoir qui est visé par les dispositions pénales prévues dans l'ordonnance.

Le ministre-président indique que le transfert de la charge de la preuve se fait par analogie avec le droit fédéral; il ne concerne que les actions civiles.

M. Alain Courtois rappelle que le groupe MR a cosigné l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à assurer une politique de diversité au sein de la fonction publique bruxelloise et qu'il a soutenu l'ordonnance du 5 octobre 2017 tendant à lutter contre certaines formes de discriminations et à promouvoir l'égalité de traitement.

Le député partage les objectifs du présent projet d'ordonnance mais il s'inquiète du nombre important de structures à créer (manager de la diversité, commission d'accompagnement diversité, organe pour coordonner l'échange de bonnes pratiques au sein du réseau des managers de la diversité des administrations locales bruxelloises et comité d'évaluation du dispositif des plans de diversité) et de la charge de travail pour les administrations locales.

L'orateur pense également que la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité sont des matières qui nécessitent des législations distinctes. La lutte contre les discriminations est une priorité, particulièrement dans la fonction publique où un accès égal à l'emploi doit être garanti, qui doit inclure un mécanisme de contrôle et de sanctions, avec des dispositions pénales. La promotion de la diversité est l'outil utilisé pour garantir une meilleure représentation des différentes composantes de la société civile lorsque la politique de lutte contre les discriminations ne porte pas ses fruits.

La plupart des définitions qui figurent dans le dispositif de l'ordonnance sont reprises de législations existantes. Dans certains cas, des modifications ont été apportées: la grossesse, l'accouchement et la maternité sont ainsi ajoutés à la liste des critères protégés. Est-ce que l'observation du Conseil d'État a été prise en compte afin que les distinctions directes fondées sur la grossesse, l'accouchement et

zwangerschap, bevalling en moederschap, wordt behandeld als een direct onderscheid dat gebaseerd is op het geslacht? Zal de lijst van de beschermde criteria worden aangepast in de andere gewestelijke wetgevingen?

De minister-president stelt de heer Alain Courtois gerust: er wordt geen enkele nieuwe structuur opgericht, maar de opdrachten van de bestaande structuren worden uitgebreid. De gemeenten die een diversiteitsplan hebben, beschikken al over een referentiepersoon, die voortaan diversiteitsmanager zal worden genoemd.

Artikel 5, dat er in zekere zin voor zorgt dat het onderscheid in behandeling dat rechtstreeks gebaseerd is op zwangerschap, bevalling en moederschap gelijkgesteld wordt met direct onderscheid dat gebaseerd is op het geslacht, werd ingevoegd om de Europese verplichtingen na te komen. De regering stelt een samenwerkingsprotocol op om het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen te belasten met dezelfde opdrachten voor het geslachts criterium als die van Unia voor de andere beschermde criteria.

Op termijn zullen alle bestaande ordonnances betreffende specifieke bevoegdheidsgebieden zoals werkgelegenheid, gewestelijk openbaar ambt, lokaal openbaar ambt of huisvesting, moeten worden samengebracht in een soort van Brussels Wetboek ter bestrijding van discriminaties.

Mevrouw Zoé Genot is het eens met de vraag van Unia om te beschikken over een enkele kaderordonnantie ter bestrijding van discriminaties op alle bevoegdheidsgebieden van het Gewest.

De volksvertegenwoordigster vraagt hoe de diversiteitsplannen zullen worden geëvalueerd, aangezien er geen statistieken over de origine van de personen in Franstalig België bestaan. Hoe is de regering van plan om die monitoringtools te verbeteren?

De spreekster pleit, net als haar collega Fouad Ahidar, voor het openstellen van het lokaal openbaar ambt voor personen die een sluis dragen: als men wacht op een beslissing van het gerecht om in die zin te handelen, dan onthoudt men het Gewest de talenten van die personen en creëert men een kloof met de bevolking, wat nadelig is voor de besturen en de sociale cohesie.

Het verheugt mevrouw Zoé Genot dat het arbeidsreglement van Actiris gewijzigd werd, maar ze betreurt dat de MIVB, die reclamecampagnes voert om vrouwelijk personeel aan te werven en diversiteit aan te moedigen, dat voorbeeld niet volgt en het dragen van de sluis blijft verbieden. De daadwerkelijke toepassing van de antidiscriminatie wetgeving impliceert dat men evolueert

la maternité soient traitées comme des distinctions directes fondées sur le sexe? Est-ce que la liste des critères protégés sera adaptée dans les autres législations régionales?

Le ministre-président rassure M. Alain Courtois: aucune nouvelle structure n'est créée, les missions de structures existantes sont étendues. Les communes qui ont un plan de diversité disposent ainsi déjà d'un référent, qui sera dorénavant appelé manager de la diversité.

L'article 5, qui fait en sorte que les distinctions de traitement fondées directement sur la grossesse, la maternité et l'accouchement soient assimilées à des distinctions directes fondées sur le sexe, a été inséré afin de respecter les obligations européennes. Le Gouvernement rédige un protocole de collaboration pour confier à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes les mêmes missions pour ce critère du sexe que celles exercées par Unia pour les autres critères protégés.

À terme, il faudra rassembler dans une sorte de code bruxellois de lutte contre les discriminations l'ensemble des ordonnances existantes qui portent sur des domaines de compétence spécifiques, tels que l'emploi, la fonction publique régionale, la fonction publique locale ou le logement.

Mme Zoé Genot fait sienne la demande d'Unia de disposer d'une seule ordonnance-cadre en matière de lutte contre la discrimination pour l'ensemble des domaines de compétence de la Région.

La députée aimerait savoir comment les plans de diversité seront évalués puisqu'il n'existe pas de statistiques sur l'origine des personnes en Belgique francophone. Comment le Gouvernement compte-t-il améliorer ces outils de monitoring?

L'oratrice plaide, comme son collègue Fouad Ahidar, pour une ouverture de la fonction publique locale aux personnes qui portent un voile: attendre une décision de justice pour agir en ce sens prive la Région de ses talents et crée une fracture avec la population, qui est dommageable aux administrations et à la cohésion sociale.

Mme Zoé Genot se réjouit que le règlement de travail d'Actiris ait été modifié mais elle regrette que la STIB, qui organise des campagnes publicitaires pour recruter du personnel féminin et encourager la diversité, ne suive pas cet exemple et continue d'interdire le port du voile. L'application effective de la législation antidiscrimination implique d'évoluer d'une neutralité d'apparence des agents

van neutraliteit in het voorkomen van de personeelsleden naar neutraliteit van de overheidsdiensten. Dat debat moet gevoerd worden. Het is aberrant dat de privéwerkgevers op dat vlak lessen geven aan de overheidssector.

Namens de cdH-fractie is mevrouw Joëlle Milquet eveneens ingenomen met het ingediende ontwerp van ordonnantie. Toen ze federaal minister van Gelijke Kansen was, had ze trouwens gestreden om die samenwerking met Unia uit te bouwen en een sociaaleconomische monitoring in te voeren, teneinde na te gaan of er discriminaties op basis van origine en gender bestaan.

De volksvertegenwoordigster is het eens met haar collega's over de noodzaak om het lokaal openbaar ambt open te stellen voor personen die een sluiert dragen. Deze kwestie moet evenwel sereen worden aangepakt zonder een gemeenschap te stigmatiseren.

De minister-president is het daar volledig mee eens.

III. Artikelsgewijze bespreking en stemmingen

Artikelen 1 tot 5

Deze artikelen lokken geen enkele commentaar uit.

Stemmingen

De artikelen 1 tot 5 worden aangenomen bij eenparigheid van de 13 aanwezige leden.

Artikel 6

De heer Jamal Ikazban dient amendement nr. 1 in en verantwoordt het.

Stemmingen

Amendement nr. 1 en artikel 6, aldus geamendeerd, worden aangenomen bij eenparigheid van de 13 aanwezige leden.

Artikelen 7 tot 12

Deze artikelen lokken geen enkele commentaar uit.

Stemmingen

Artikel 7 wordt aangenomen bij eenparigheid van de 13 aanwezige leden.

à une neutralité des services publics. Ce débat doit avoir lieu. Il est aberrant que les employeurs privés donnent des leçons au secteur public sur ce point.

Mme Joëlle Milquet se réjouit également, au nom du groupe cdH, du dépôt du présent projet d'ordonnance. Lorsqu'elle était ministre fédérale de l'Égalité des chances, elle s'était d'ailleurs battue pour développer cette collaboration avec Unia et instaurer un monitoring socio-économique permettant de vérifier l'existence de discriminations sur la base de l'origine et du genre.

La députée rejoint ses collègues sur la nécessité d'ouvrir la fonction publique locale aux personnes qui portent un voile. Il faut néanmoins avancer sur cette question de manière sereine, sans stigmatiser une communauté.

Le ministre-président partage entièrement ce point de vue.

III. Discussion des articles et votes

Articles 1^{er} à 5

Ces articles ne suscitent aucun commentaire.

Votes

Les articles 1^{er} à 5 sont adoptés à l'unanimité des 13 membres présents.

Article 6

M. Jamal Ikazban présente et justifie l'amendement n° 1.

Votes

L'amendement n° 1 et l'article 6, tel qu'amendé, sont adoptés à l'unanimité des 13 membres présents.

Articles 7 à 12

Ces articles ne suscitent aucun commentaire.

Votes

L'article 7 est adopté à l'unanimité des 13 membres présents.

Artikel 8 wordt aangenomen met 10 stemmen bij 3 onthoudingen.

Artikel 9 wordt aangenomen bij eenparigheid van de 13 aanwezige leden.

Artikel 10 wordt aangenomen met 10 stemmen bij 3 onthoudingen.

De artikelen 11 en 12 worden aangenomen bij eenparigheid van de 13 aanwezige leden.

Artikel 13

De heer Fouad Ahidar vreest dat paragraaf 1 van deze bepaling de mogelijkheid biedt sommige vormen van discriminatie te behouden :

« Direct onderscheid op grond van één van de beschermde criteria vormt geen discriminatie wanneer het bepaald kenmerk vanwege de aard van de bepaalde specifieke beroepsactiviteiten of de omstandigheden waarin deze worden uitgevoerd, een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste uitmaakt.

De rechter onderzoekt in elk concreet geval of een bepaald kenmerk een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt op grond van de in artikel 4, 21° gegeven definitie. ».

De minister-president merkt op dat deze bepaling conform het Europees recht is : alle vormen van discriminatie zijn verboden, tenzij ze gebaseerd zijn op een legitieme doelstelling en in verhouding staan tot het nagestreefde doel ; deze uitzonderingsregeling zal hoofdzakelijk betrekking hebben op discriminatie op grond van geslacht.

Deze discriminatie kan worden aangevochten voor de hoven en rechtbanken, die moeten nagaan of zij gerechtvaardigd is.

De heer Jamal Ikazban benadrukt dat paragraaf 2 van deze bepaling de mogelijkheid biedt positievediscriminatiemaatregelen te nemen inzake tewerkstelling.

De minister-president haalt het voorbeeld van de jongerenwaarborg aan, die de jongeren helpt om op de arbeidsmarkt te geraken.

De heer Fouad Ahidar geeft aan dat burgers niet altijd de middelen hebben om discriminatie voor de rechter aan te vechten. Hij pleit voor een verbod op alle vormen van discriminatie.

L'article 8 est adopté par 10 voix et 3 abstentions.

L'article 9 est adopté à l'unanimité des 13 membres présents.

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

Les articles 11 et 12 sont adoptés à l'unanimité des 13 membres présents.

Article 13

M. Fouad Ahidar craint que le paragraphe 1^{er} de cette disposition ne permette le maintien de certaines discriminations :

« Les distinctions directes fondées sur une caractéristique liée à l'un des critères protégés ne constituent pas une discrimination directe lorsque, en raison de la nature de l'activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

Il appartient au juge de vérifier, au cas par cas, si telle caractéristique donnée constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante en vertu de la définition donnée à l'article 4, 21°. ».

Le ministre-président signale que cette disposition est conforme au droit européen : toute forme de discrimination est interdite, sauf si elle repose sur un objectif légitime et qu'elle est proportionnée à l'objectif poursuivi ; ce régime d'exception concernera essentiellement des discriminations liées au genre.

Cette discrimination pourra être contestée devant les cours et tribunaux qui devront vérifier si elle est justifiée.

M. Jamal Ikazban souligne que le paragraphe 2 de cette disposition permet de mener des politiques de discrimination positive en matière d'emploi.

Le ministre-président cite l'exemple de la garantie jeune qui aide les jeunes à s'insérer sur le marché du travail.

M. Fouad Ahidar indique que le citoyen n'a pas toujours les moyens de contester une discrimination en justice. Il plaide pour l'interdiction de toute forme de discrimination.

De volksvertegenwoordiger haalt het voorbeeld aan van Net Brussel, een instelling die geen personen boven een bepaalde leeftijd aanwerft, hoewel zij in goede gezondheid verkeren.

De minister-president licht toe dat deze beperking gebaseerd is op een risicoanalyse van de verschillende beroepen bij Net Brussel.

De spreker wenst de heer Fouad Ahidar gerust te stellen: met dit ontwerp doet de regering er alles aan om elke vorm van discriminatie te verhinderen. Dit artikel moet echter worden gelezen in samenhang met de rest van het bepalend gedeelte.

Mevrouw Zoé Genot begrijpt de nood aan een uitzonderingsregeling. Zij vreest echter dat de lokale overheden zich kunnen beroepen op het beginsel van neutraliteit van de openbare diensten om het dragen van religieuze symbolen te verbieden, zoals sommigen al doen.

De volksvertegenwoordigster wenst zeker te zijn dat dit artikel daarvoor niet gebruikt kan worden.

De minister-president herhaalt dat elke vorm van discriminatie gebaseerd moet zijn op een legitiem doel en in verhouding moet staan tot het nagestreefde doel, anders zou ze onwettig zijn.

Mevrouw Zoé Genot begrijpt dus dat het onwettig zou zijn om dit artikel te gebruiken om een persoon te discrimineren op grond van zijn of haar religieuze overtuigingen.

De minister-president bevestigt deze interpretatie.

De heer Jamal Ikazban deelt de bekommernissen van zijn collega's. De mogelijke opheffing van dit artikel zal echter geen einde maken aan de discriminatie van mensen met een sluier. Aan de andere kant maakt dit systeem de uitvoering van een beleid van positieve discriminatie mogelijk.

De volksvertegenwoordiger begrijpt de bekommernissen van de heer Fouad Ahidar, maar de Minister-President is heel duidelijk geweest: elke discriminatie die niet is gebaseerd op een legitiem doel en die niet in verhouding staat tot dat doel, is onwettig.

De heer Fouad Ahidar wenst zoveel mogelijk mensen te beschermen. Waarom de tekst niet in die zin wijzigen? Uiteindelijk telt het bepalend gedeelte, en niet de parlementaire werkzaamheden.

Le député cite l'exemple de Bruxelles-Propreté qui n'engage pas des personnes au-dessus d'un certain âge, alors qu'elles sont en bonne santé.

Le ministre-président explique que cette restriction repose sur une analyse des risques des différents métiers de Bruxelles-Propreté.

L'orateur tient à rassurer M. Fouad Ahidar: avec le présent projet, le Gouvernement met tout en œuvre pour empêcher toute forme de discrimination. Cet article doit toutefois être lu en parallèle avec le reste du dispositif.

Mme Zoé Genot comprend la nécessité de prévoir un régime d'exception. Elle craint toutefois que les pouvoirs locaux invoquent, comme certains le font déjà, le principe de neutralité des services publics pour interdire le port de signes religieux.

La députée souhaite être certaine que cet article ne pourra pas être utilisé à cette fin.

Le ministre-président répète que toute discrimination doit obéir à un objectif légitime et qu'elle doit être proportionnée à l'objectif poursuivi, sous peine d'être illégale.

Mme Zoé Genot comprend donc qu'il serait illégitime d'utiliser cet article pour discriminer une personne sur la base de ses convictions religieuses.

Le ministre-président confirme cette interprétation.

M. Jamal Ikazban partage les préoccupations de ses collègues. Cependant, l'éventuelle abrogation de cet article ne va pas supprimer les discriminations vécues par les personnes qui portent un voile. En revanche, ce dispositif permet mener des politiques de discrimination positive.

Le député comprend les inquiétudes de M. Fouad Ahidar mais le ministre-président a été extrêmement clair: toute discrimination qui ne repose pas sur un objectif légitime et qui n'est pas proportionnée à cet objectif est illégale.

M. Fouad Ahidar souhaite protéger le plus grand nombre. Pourquoi ne pas modifier ce texte en ce sens? En définitive, c'est le dispositif qui compte, et non les travaux parlementaires.

De minister-president licht toe dat de parlementaire werkzaamheden, die het bepalend gedeelte interpreteren, eveneens juridische waarde hebben.

Hij voegt daaraan toe dat een gerechtelijke beslissing, en niet de opheffing van dit artikel, de kwestie van het dragen van de sluier in lokale besturen zal regelen, zoals het geval was met het arbeidsreglement van Actiris. Het zou intellectueel gezien oneerlijk zijn om te zeggen dat deze tekst het dragen van de sluier door gemeentebambtenaren zou kunnen toestaan of verbieden.

De spreker is het erover eens dat er op dit gebied nog veel werk moet worden verzet in de gemeentereglementen.

De heer Fouad Ahidar herhaalt dat de burger niet altijd de middelen heeft om een discriminatie aan te vechten voor het gerecht.

Mevrouw Zoé Genot stelt voor om verenigingen te subsidiëren die, zoals het « Collectif contre l'islamophobie » in België, de rechtsvorderingen van de slachtoffers van deze vorm van discriminatie ondersteunen.

Mevrouw Joëlle Milquet geeft aan dat amendement nr. 3 op artikel 30 deze kwestie regelt.

Stemming

Artikel 13 wordt aangenomen met 11 stemmen tegen 1 bij 1 onthouding.

Artikelen 14 tot 16

Deze artikelen lokken geen enkele commentaar uit.

Stemmingen

Artikel 14 wordt aangenomen met 11 stemmen bij 2 onthoudingen.

Artikel 15 wordt aangenomen met 10 stemmen bij 3 onthoudingen.

Artikel 16 wordt aangenomen bij eenparigheid van de 13 aanwezige leden.

Artikel 17

De heer Serge de Patoul vraagt of de motivering van alle selectie-, bevorderings- of ontslagbeslissingen alleen zal worden geraadpleegd in het geval van een klacht.

Le ministre-président explique que les travaux parlementaires, qui interprètent le dispositif, ont également une valeur légale.

Il ajoute qu'une décision de justice, et non l'abrogation de cet article, permettra de régler la question du port du voile dans les administrations locales, comme ce fut le cas avec le règlement de travail d'Actiris. Il serait intellectuellement malhonnête d'affirmer que ce texte pourrait autoriser ou interdire le port du voile par les agents communaux.

L'orateur convient qu'un important travail doit être effectué au niveau des règlements communaux sur cette question.

M. Fouad Ahidar répète que le citoyen n'a pas toujours les moyens de contester une discrimination en justice.

Mme Zoé Genot propose de subsidier les associations qui, comme le Collectif contre l'islamophobie en Belgique, soutiennent les actions en justice des personnes victimes de cette forme de discrimination.

Mme Joëlle Milquet indique que l'amendement n° 3 à l'article 30 règle cette question.

Vote

L'article 13 est adopté par 11 voix contre 1 et 1 abstention.

Articles 14 à 16

Ces articles ne suscitent aucun commentaire.

Votes

L'article 14 est adopté par 11 voix et 2 abstentions.

L'article 15 est adopté par 10 voix et 3 abstentions.

L'article 16 est adopté à l'unanimité des 13 membres présents.

Article 17

M. Serge de Patoul demande si les motivations de l'ensemble des décisions de sélection, de promotion ou de licenciement seront uniquement consultées en cas de plainte.

De minister-president antwoordt bevestigend.

Stemming

Artikel 17 wordt aangenomen met 10 stemmen bij 3 onthoudingen.

Artikelen 18 tot 26

Deze artikelen lokken geen enkele commentaar uit.

Stemmingen

De artikelen 18 tot 24 worden aangenomen bij eenparigheid van de 13 aanwezige leden.

Artikel 25 wordt aangenomen met 10 stemmen bij 3 onthoudingen.

Artikel 26 wordt aangenomen bij eenparigheid van de 13 aanwezige leden.

Artikel 27

De heer Jamal Ikazban stelt amendement nr. 2 voor en verantwoordt het.

De heer Alain Courtois begrijpt het verband tussen de bemiddelingsprocedure en de bepalingen over de post niet.

De heer Jamal Ikazban geeft aan dat deze communicatiewijze de mogelijkheid biedt op een degelijke basis een bemiddelingsprocedure in te leiden.

Mevrouw Zoé Genot stelt vast dat het bepalend gedeelte geen gewag maakt van de praktijktests. Waarom?

De Minister-President antwoordt dat de praktijktests ressorteren onder een andere wetgeving.

Stemmingen

Amendement nr. 2 en artikel 27, aldus geamendeerd, worden aangenomen met 10 stemmen bij 3 onthoudingen.

Artikelen 28 en 29

Deze artikelen lokken geen enkele commentaar uit.

Stemmingen

Artikel 28 wordt aangenomen bij eenparigheid van de 13 aanwezige leden.

Le ministre-président répond par l'affirmative.

Vote

L'article 17 est adopté par 10 voix et 3 abstentions.

Articles 18 à 26

Ces articles ne suscitent aucun commentaire.

Votes

Les articles 18 à 24 sont adoptés à l'unanimité des 13 membres présents.

L'article 25 est adopté par 10 voix et 3 abstentions.

L'article 26 est adopté à l'unanimité des 13 membres présents.

Article 27

M. Jamal Ikazban présente et justifie l'amendement n° 2.

M. Alain Courtois ne comprend pas le rapport entre la procédure de conciliation et les dispositions postales.

M. Jamal Ikazban indique que ce mode de communication permet d'entamer une procédure de conciliation sur une base saine.

M. Zoé Genot constate que le dispositif ne mentionne pas les tests de situation. Pourquoi?

Le ministre-président répond que les tests de situation relèvent d'une autre législation.

Votes

L'amendement n° 2 et l'article 27, tel qu'amendé, sont adoptés par 10 voix et 3 abstentions.

Articles 28 et 29

Ces articles ne suscitent aucun commentaire.

Votes

L'article 28 est adopté à l'unanimité des 13 membres présents.

Artikel 29 wordt aangenomen met 10 stemmen bij 3 onthoudingen.

Artikel 30

De heer Jamal Ikazban stelt amendement nr. 3 voor en verantwoordt het.

Stemmingen

Amendement nr. 3 en artikel 30, aldus geamendeerd, worden aangenomen met 10 stemmen bij 3 onthoudingen.

Artikel 31

Dit artikel lokt geen enkele commentaar uit.

Stemming

Artikel 31 wordt aangenomen bij eenparigheid van de 13 aanwezige leden.

IV. Stemming over het geheel van het ontwerp van ordonnantie

Het ontwerp van ordonnantie, aldus geamendeerd, wordt in zijn geheel aangenomen met 9 stemmen bij 4 onthoudingen.

– *Vertrouwen wordt geschonken aan de rapporteurs voor het opstellen van het verslag.*

De Rapporteurs,

Jamal IKAZBAN
Fouad AHIDAR

De Voorzitter,

Joëlle MILQUET

L'article 29 est adopté par 10 voix et 3 abstentions.

Article 30

M. Jamal Ikazban présente et justifie l'amendement n° 3.

Votes

L'amendement n° 3 et l'article 30, tel qu'amendé, sont adoptés par 10 voix et 3 abstentions.

Article 31

Cet article ne suscite aucun commentaire.

Vote

L'article 31 est adopté à l'unanimité des 13 membres présents.

IV. Vote sur l'ensemble du projet d'ordonnance

L'ensemble du projet d'ordonnance, tel qu'amendé, est adopté par 9 voix et 4 abstentions.

– *Confiance est faite aux rapporteurs pour la rédaction du rapport.*

Les Rapporteurs,

Jamal IKAZBAN
Fouad AHIDAR

La Présidente,

Joëlle MILQUET

V. Tekst aangenomen door de commissie**V. Texte adopté par la commission****ONTWERP VAN KADERORDONNANTIE****PROJET D'ORDONNANCE-CADRE**

met het oog op een beleid voor de bevordering van diversiteit en de bestrijding van discriminatie bij de Brusselse plaatselijke ambtenarij

visant à assurer une politique de diversité et de lutte contre les discriminations au sein de la fonction publique locale bruxelloise

**HOOFDSTUK I
Algemene bepalingen**

**CHAPITRE I^{ER}
Dispositions générales**

Artikel 1

Article 1^{er}

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

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

Artikel 2

Article 2

Met deze ordonnantie worden de volgende Europese richtlijnen omgezet :

La présente ordonnance transpose les directives européennes suivantes :

- 1° Richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming ;
- 2° Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep ;
- 3° Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep.

- 1° la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique ;
- 2° la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;
- 3° la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

In deze ordonnantie wordt voor alle geslachten de mannelijke woordvorm gebruikt.

L'usage du masculin dans la présente ordonnance est épïcène.

**HOOFDSTUK II
Doelstellingen**

**CHAPITRE II
Objectifs**

Artikel 3

Article 3

Deze ordonnantie bepaalt het algemeen kader voor het bevorderen van diversiteit en het bestrijden van discriminatie in de plaatselijke ambtenarij van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

La présente ordonnance fixe le cadre général pour la promotion de la diversité et la lutte contre la discrimination dans la fonction publique locale de la Région de Bruxelles-Capitale.

HOOFDSTUK III

Definities

Artikel 4

Voor de toepassing van deze ordonnantie, wordt verstaan onder :

- 1° lokaal bestuur :
- a) de gemeenten ;
 - b) de intercommunales ;
 - c) de autonome gemeentebedrijven ;
 - d) de gemeentelijke vzw's ;
- 2° gemeentelijke vzw : een vzw wordt als gemeentelijk beschouwd wanneer ze voldoet aan één van de volgende voorwaarden :
- één of meer van haar organen is voor meer dan de helft samengesteld uit leden van de gemeenteraad die zetelen in die hoedanigheid of door de gemeenteraad voorgedragen leden ;
 - de gemeente of haar directe of indirecte vertegenwoordigers beschikken over een stemgerechtigde meerderheid in één of meer bestuursorganen ;
- 3° contractuele betrekking : iedere betrekking die niet statutair is, zowel voor arbeid al dan niet in loondienst, arbeid in het kader van stageovereenkomsten, leerovereenkomsten, beroepsinlevingsovereenkomsten en startbaanovereenkomsten of arbeid als zelfstandige ;
- 4° Actiris : instelling van openbaar nut van categorie B, geregeld door de ordonnantie van 18 januari 2001 houdende organisatie en werking van Actiris ;
- 5° diversiteitsplan : geheel van maatregelen ter bevordering van de vertegenwoordiging van alle bevolkingsgroepen en ter bestrijding van discriminatie in de tewerkstelling bij de plaatselijke besturen ;
- 6° diversiteitsconsulent : personeelslid van Actiris van wie de opdracht erin bestaat de plaatselijke besturen te begeleiden in de uitwerking, toepassing en evaluatie van een diversiteitsplan ;
- 7° de Regering : de Brusselse Hoofdstedelijke Regering ;
- 8° wijken van het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest : alle statistische wijken van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest als gedefinieerd door het Nationaal Instituut voor de Statistiek ;
- 9° werknemer : elk personeelslid dat, al dan niet bezoldigd, werkt bij de plaatselijke besturen als bedoeld in punt 1° ;
- 10° arbeidsbetrekkingen : de betrekkingen die onder meer de werkgelegenheid, de voorwaarden voor toegang tot arbeid, de arbeidsvoorwaarden, en de ontslagregelingen omvatten, en dit :

CHAPITRE III

Définitions

Article 4

Pour l'application de la présente ordonnance, il faut entendre par :

- 1° administrations locales :
- a) les communes ;
 - b) les intercommunales ;
 - c) les régies communales autonomes ;
 - d) les ASBL communales ;
- 2° ASBL communale : une ASBL est réputée communale dès qu'elle remplit l'une des conditions suivantes :
- un ou plusieurs de ses organes est composé, pour plus de la moitié, des membres du conseil communal siégeant en cette qualité ou de membres proposés par le conseil communal ;
 - la commune ou ses représentants directs ou indirects disposent de la majorité des voix dans un ou plusieurs organes de gestion ;
- 3° emploi contractuel : tout emploi qui n'est pas statutaire, tant pour le travail salarié que pour le travail non salarié, le travail presté dans le cadre de conventions de stage, d'apprentissage, d'immersion professionnelle et de premier emploi ou le travail indépendant ;
- 4° Actiris : organisme d'intérêt public de catégorie B, réglementé par l'ordonnance du 18 janvier 2001 portant organisation et fonctionnement d'Actiris ;
- 5° plan diversité : dispositif de mesures destinées à favoriser la représentation de l'ensemble des composantes de la population et à lutter contre la discrimination dans l'emploi dans les administrations locales ;
- 6° consultant en diversité : agent d'Actiris ayant pour mission d'accompagner les administrations locales dans la création, la mise en œuvre et l'évaluation d'un plan diversité ;
- 7° le Gouvernement : le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale ;
- 8° quartiers du territoire couvert par la Région de Bruxelles-Capitale : l'ensemble des quartiers statistiques de la Région de Bruxelles-Capitale définis par l'Institut national de Statistiques ;
- 9° travailleur : chaque membre du personnel qui travaille dans les administrations locales telles que visées au point 1°, à titre rémunéré ou non ;
- 10° relations de travail : les relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement, et ceci :

- zowel voor arbeid al dan niet in loondienst, arbeid in het kader van stageovereenkomsten, leerovereenkomsten, beroepsinlevingsovereenkomsten en startbaanovereenkomsten of arbeid als zelfstandige ;
 - voor alle niveaus van de beroepshiërarchie en voor alle activiteitstakken ;
 - ongeacht de contractuele of statutaire regeling van de persoon die arbeid verricht ;
- 11° beschermde criteria : leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, vermogen, godsdienstige, levensbeschouwelijke, politieke of vakbonds-overtuigingen, taal, gezondheidstoestand, handicap, fysieke of genetische eigenschap, geslacht, zwangerschap, bevalling, moederschap, geslachtsverandering, identiteit en genderuiting, nationaliteit, een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, sociale afkomst of positie ;
- 12° direct onderscheid : er is sprake van een direct onderscheid wanneer een persoon op basis van één van de beschermde criteria minder gunstig behandeld wordt dan een andere persoon in een vergelijkbare situatie behandeld wordt, werd of zou worden ;
- 13° directe discriminatie : direct onderscheid op grond van een beschermd criterium dat niet gerechtvaardigd kan worden op grond van de bepalingen van afdeling II ;
- 14° indirect onderscheid : een indirect onderscheid doet zich voor wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen gekenmerkt door een beschermd criterium, in vergelijking met andere personen bijzonder kan benadelen ;
- 15° indirecte discriminatie : indirect onderscheid op grond van een beschermd criterium dat niet gerechtvaardigd kan worden op grond van de bepalingen van afdeling II ;
- 16° intimidatie : ongewenst gedrag dat met één van de beschermde criteria verband houdt, en tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd ;
- 17° seksuele intimidatie : ongewenst gedrag met een seksuele connotatie, dat fysiek, verbaal of non-verbaal tot uiting komt, met als doel of gevolg dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd ;
- 18° redelijke aanpassingen : passende maatregelen die in een concrete situatie en naargelang de behoefte worden getroffen om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang te hebben tot tewerkstelling, er deel aan te nemen en erin vooruit te komen, tenzij deze maatregelen een onevenredige belasting
- tant pour le travail salarié, que pour le travail non salarié, le travail presté dans le cadre de conventions de stage, d'apprentissage, d'immersion professionnelle et de premier emploi ou le travail indépendant ;
 - à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle et pour toutes les branches d'activité ;
 - indépendamment du régime contractuel ou statutaire de la personne prestant du travail ;
- 11° critères protégés : l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, les convictions religieuses, philosophiques ou politiques, les convictions syndicales, la langue, l'état de santé, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, le sexe, la grossesse, l'accouchement, la maternité, le changement de sexe, l'identité et l'expression de genre, la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale, ethnique, ou l'origine ou condition sociale ;
- 12° distinction directe : une distinction directe se produit lorsque, sur la base d'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable ;
- 13° discrimination directe : distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions de la section II ;
- 14° distinction indirecte : une distinction indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés ;
- 15° discrimination indirecte : distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions de la section II ;
- 16° harcèlement : comportement non désiré qui est lié à un des critères protégés, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;
- 17° harcèlement sexuel : comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, en particulier lorsqu'un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant est créé ;
- 18° aménagements raisonnables : les mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, sauf si ces mesures imposent à l'égard de l'employeur une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas

vormen voor de werkgever. Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen in het kader van het gevoerde overheidsbeleid inzake personen met een handicap, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd ;

19° opdracht tot discrimineren : elke handelwijze die er in bestaat wie ook opdracht te geven een persoon, een groep, een gemeenschap of één van hun leden te discrimineren op grond van één van de beschermde criteria ;

20° positieve actie : elke specifieke, door de Regering gemachtigde maatregel die tot doel heeft de nadelen verbonden aan één of meer beschermde criteria te voorkomen of te compenseren om in de praktijk volledige gelijkheid te waarborgen ;

21° wezenlijke en bepalende beroepsvereiste : van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste kan slechts sprake zijn wanneer :

- een bepaald kenmerk, dat verband houdt met een beschermd criterium, vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, wezenlijk en bepalend is voor de uitoefening van die activiteiten, en ;
- de vereiste berust op een legitieme doelstelling en daarmee evenredig is.

22° bepalingen : de administratieve handelingen, de bepalingen opgenomen in individuele of collectieve overeenkomsten, evenals de bepalingen opgenomen in eenzijdig uitgevaardigde documenten ;

23° belangenverenigingen :

- 1) elke instelling van openbaar nut, organisatie en vereniging die op de dag van de feiten ten minste drie jaar rechtspersoonlijkheid bezit en zich statutair tot doel stelt de Rechten van de Mens te verdedigen of discriminatie te bestrijden ;
- 2) de representatieve vakorganisaties in de zin van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel ;
- 3) de representatieve vakorganisaties in het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten en instellingen waarop de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel niet van toepassing is.

24° Unia : het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme, opgericht door het samenwerkingsakkoord van 12 juni 2013 tussen de federale overheid, de Gewesten en de Gemeenschappen voor de oprichting van het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme onder de vorm van

disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique publique menée concernant les personnes handicapées ;

19° injonction de discriminer : tout comportement qui consiste à enjoindre quiconque de pratiquer une discrimination sur la base d'un des critères protégés, à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de l'un de ses membres ;

20° action positive : toute mesure spécifique autorisée par le Gouvernement et destinée à prévenir ou à compenser les désavantages liés à un ou plusieurs critères protégés, en vue de garantir la pleine égalité dans la pratique ;

21° exigence professionnelle essentielle et déterminante : une exigence professionnelle est essentielle et déterminante uniquement lorsque :

- une caractéristique déterminée, liée à un critère protégé, est essentielle et déterminante pour l'exercice d'activités professionnelles, en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées, et ;
- l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

22° dispositions : les actes administratifs, les dispositions reprises dans les conventions individuelles ou collectives et les dispositions figurant dans des documents établis de manière unilatérale ;

23° groupement d'intérêt :

- 1) tout établissement d'utilité publique et toute association, jouissant de la personnalité juridique depuis au moins trois ans à la date des faits, et se proposant par ses statuts de défendre les Droits de l'Homme et de combattre la discrimination ;
- 2) les organisations syndicales représentatives au sens de la loi du 19 décembre 1974 réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats de leurs personnels ;
- 3) les organisations syndicales représentatives au sein de l'organe de concertation syndicale désigné pour les administrations, services ou institutions pour lesquels la loi du 19 décembre 1974 réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités n'est pas d'application.

24° Unia : le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations, créé par l'accord de coopération du 12 juin 2013 entre l'autorité fédérale, les Régions et les Communautés visant à créer un Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations sous la forme d'une institution commune au sens

een gemeenschappelijke instelling zoals bedoeld in artikel 92*bis* van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen.

Artikel 5

§1. Voor de toepassing van deze ordonnantie wordt een direct onderscheid op basis van zwangerschap, de bevalling en het moederschap gelijkgesteld aan een direct onderscheid gebaseerd op geslacht.

§ 2. Voor de toepassing van deze ordonnantie wordt een direct onderscheid gebaseerd op een geslachtsverandering gelijkgesteld aan een direct onderscheid gebaseerd op geslacht.

§ 3. Voor de toepassing van deze ordonnantie wordt een direct onderscheid gebaseerd op een genderidentiteit of genderuiting gelijkgesteld aan een direct onderscheid gebaseerd op geslacht.

HOOFDSTUK IV
Bevordering van diversiteit bij de
Brusselse plaatselijke besturen

Artikel 6

§1. Elk plaatselijk bestuur dient een actieplan diversiteit uit te werken met een looptijd van twee jaar. Deze actieplannen worden opgesteld in overleg met de afvaardigingen van werknemers in de plaatselijke besturen met meer dan 49 werknemers.

§ 2. Met het oog op de opstelling, uitvoering en evaluatie van dit actieplan moet elk plaatselijk bestuur :

- 1° een personeelslid aanwijzen dat belast is met het actieplan diversiteit, de « diversiteitsmanager » ;
- 2° een begeleidingscommissie diversiteit oprichten.

§ 3. Binnen de perken van de gewestelijke begrotingskredieten kent de Regering een subsidie toe aan de in artikel 4, 1° en 2°, bepaalde plaatselijke besturen om de diversiteit bij deze instellingen te bevorderen. Deze subsidie wordt toegekend aan de in artikel 4, 1° en 2°, bepaalde plaatselijke besturen die tijdens een kalenderjaar voor contractuele betrekkingen minstens 10 % werkzoekenden in dienst nemen die afkomstig zijn uit Brusselse wijken met een werkloosheidsgraad die gelijk is aan of hoger ligt dan het gemiddelde van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

§ 4. Binnen de perken van de gewestelijke begrotingskredieten wordt het bedrag van de subsidie zoals bedoeld

de l'article 92*bis* de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980.

Article 5

§1^{er}. Pour l'application de la présente ordonnance, une distinction directe fondée sur la grossesse, l'accouchement et la maternité est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe.

§ 2. Pour l'application de la présente ordonnance, une distinction directe fondée sur le changement de sexe est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe.

§ 3. Pour l'application de la présente ordonnance, une distinction directe fondée sur l'identité de genre ou l'expression de genre est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe.

CHAPITRE IV
Promotion de la diversité dans les
administrations locales bruxelloises

Article 6

§ 1^{er}. Chaque administration locale est tenue d'élaborer un plan d'action diversité qui a une durée de deux ans. Ces plans d'action sont établis en concertation avec les délégations de travailleurs au sein des administrations locales dont le nombre de travailleurs est supérieur à 49.

§ 2. Afin d'assurer l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation de ce plan d'action, chaque administration locale est tenue de :

- 1° désigner un membre du personnel chargé du plan d'action diversité, le « manager de la diversité » ;
- 2° créer une commission d'accompagnement diversité.

§ 3. Dans les limites des crédits budgétaires régionaux, le Gouvernement attribue un subside aux administrations locales telles que définies à l'article 4, 1° et 2°, afin de promouvoir la diversité au sein de ceux-ci. Ce subside est attribué aux administrations locales telles que définies à l'article 4, 1° et 2°, qui, au cours d'une année civile, engagent dans des emplois contractuels un minimum de 10 % de demandeurs d'emploi issus des quartiers bruxellois dont le taux de chômage de la population est égal ou supérieur à la moyenne de la Région de Bruxelles-Capitale.

§ 4. Dans les limites des crédits budgétaires régionaux, le montant du subside visé au paragraphe 3 est augmenté

in paragraaf 3 verhoogd als het plaatselijk bestuur over een diversiteitsplan beschikt dat actief is op het moment van de aanwerving.

Alleen de gemeentebesturen die zijn opgenomen in een procedure voor het uitwerken van een actieplan diversiteit komen in aanmerking voor de subsidie. De in artikel 4, 1° en 2°, bedoelde instellingen beschikken over een aanpassingsperiode van 12 maanden om zich in regel te stellen met deze ordonnantie.

De subsidiebedragen per indienstneming en volgens de duur van de indienstneming en de soort overeenkomst worden bepaald door de Regering binnen zes maanden na de inwerkingtreding van deze ordonnantie.

Artikel 7

De diversiteitsconsulenten van Actiris staan de diversiteitsmanagers van de plaatselijke besturen bij in het uitwerken, toepassen en evalueren van de diversiteitsplannen.

Artikel 8

De Regering verleent een mandaat aan een orgaan voor de coördinatie van de uitwisseling van goede praktijken binnen het netwerk van diversiteitsmanagers van de Brusselse plaatselijke besturen en het organiseren van opleidings-, informatie- en sensibiliseringsacties ten behoeve van de diversiteitsmanagers van de plaatselijke besturen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Artikel 9

De plaatselijke besturen delen hun werkaanbiedingen automatisch mee aan Actiris.

Artikel 10

§1. Het systeem van de diversiteitsplannen maakt het voorwerp uit van evaluatie.

§ 2. Voor de evaluatie van het systeem van de diversiteitsplannen, wordt een evaluatiecomité opgericht. De Regering stelt de samenstelling en de opdrachten van dit evaluatiecomité vast.

§ 3. De Regering stelt de inhoud vast van de evaluatie van het systeem van de diversiteitsplannen.

Artikel 11

De Regering stelt de minimaal vereiste inhoud van de diversiteitsplannen, de goedkeuringsprocedure ervan en de

lorsque l'administration locale possède un plan de diversité en activité lors du recrutement.

Seules les administrations communales inscrites dans une procédure d'élaboration d'un plan d'action diversité sont éligibles au subside. Les institutions visées à l'article 4, 1° et 2°, disposeront d'une période d'adaptation de 12 mois afin de se mettre en conformité avec la présente ordonnance.

Les montants de subside par engagement et en fonction des durées d'engagement et du type de contrat sont déterminés par le Gouvernement dans les six mois de l'entrée en vigueur de la présente ordonnance.

Article 7

Les consultants en diversité d'Actiris assistent les managers de la diversité des administrations locales dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des plans diversité.

Article 8

Le Gouvernement donne mandat à un organe pour coordonner l'échange de bonnes pratiques au sein du réseau des managers de la diversité des administrations locales bruxelloises et organiser des actions de formation, information et sensibilisation à la diversité à destination des managers de la diversité des administrations locales de la Région de Bruxelles-Capitale.

Article 9

Les administrations locales transmettent automatiquement toutes leurs offres d'emploi à Actiris.

Article 10

§1^{er}. Le dispositif des plans de diversité fait l'objet d'une évaluation.

§ 2. Aux fins de l'évaluation du dispositif des plans de diversité, un comité d'évaluation est créé. Le Gouvernement arrête la composition et les missions de ce comité d'évaluation.

§ 3. Le Gouvernement arrête le contenu de l'évaluation du dispositif des plans de diversité.

Article 11

Le Gouvernement arrête le contenu minimal des plans de diversité, la procédure pour leur adoption ainsi que la

functiebeschrijving van de in artikel 6, § 2, 1^o, bedoelde diversiteitsmanager vast binnen de zes maanden na de inwerkingtreding van deze ordonnantie.

HOOFDSTUK V

Bestrijding van discriminatie bij de plaatselijke besturen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Afdeling I – Discriminatieverbod

Artikel 12

§1. Elke discriminatie in de arbeidsbetrekkingen op basis van één of meer, werkelijke of vermeende, eigen of bij associatie toegekende beschermde criteria is verboden bij de plaatselijke besturen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

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

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

§ 3. Voor hetzelfde werk of voor werk waaraan eenzelfde waarde wordt toegekend, moet rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie op grond van geslacht uit alle elementen en voorwaarden van de bezoldiging worden geweerd. In het bijzonder wanneer een systeem van sectorale beroepsindeling wordt gebruikt voor het bepalen van de bezoldigingen, moet dit systeem steunen op dezelfde criteria voor mannelijke en vrouwelijke werknemers en moet het discriminatie op grond van geslacht uitsluiten.

§ 4. Een ouder verbonden door een arbeidsbetrekking zoals bedoeld in artikel 4, 10^o, die in ouderschaps-, vaderschaps- of adoptieverlof is, heeft het recht om na dit verlof zijn/haar functie of een gelijkwaardige functie weer op te nemen onder dezelfde voorwaarden en hij/zij moet de verbeteringen van de arbeidsvoorwaarden genieten waarop hij/zij recht zou hebben gehad tijdens zijn/haar aanwezigheid.

description de fonction du manager de la diversité visé à l'article 6, § 2, 1^o, dans les six mois de l'entrée en vigueur de la présente ordonnance.

CHAPITRE V

Lutte contre la discrimination dans les administrations locales de la Région de Bruxelles-Capitale

Section I^{re} – Interdiction de la discrimination

Article 12

§1^{er}. Toute discrimination dans les relations de travail sur la base d'un ou de plusieurs critères protégés, réels ou supposés, personnels ou attribués par association, est interdite dans les administrations locales de la Région de Bruxelles-Capitale.

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

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

§ 3. Pour un même travail ou pour un travail auquel est attribuée une valeur égale, la discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe est éliminée dans l'ensemble des éléments et conditions de rémunération. En particulier, lorsqu'un système de classification professionnelle est utilisé pour la détermination des rémunérations, ce système est fondé sur des critères communs aux travailleurs masculins et féminins et est établi de manière à exclure les discriminations fondées sur le sexe.

§ 4. Un parent, engagé dans une relation de travail telle que visée à l'article 4, 10^o, en congé de maternité, de paternité ou d'adoption a le droit, au terme de ce congé, de retrouver sa fonction ou une fonction équivalente à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle il aurait eu droit durant son absence.

*Afdeling II – Rechtvaardiging van onderscheid**Artikel 13*

§ 1. Direct onderscheid op grond van één van de beschermde criteria vormt geen discriminatie wanneer het bepaald kenmerk vanwege de aard van de bepaalde specifieke beroepsactiviteiten of de omstandigheden waarin deze worden uitgevoerd, een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste uitmaakt.

De rechter onderzoekt in elk concreet geval of een bepaald kenmerk een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt op grond van de in artikel 4, 21° gegeven definitie.

§ 2. In afwijking van paragraaf 1 vormt een direct onderscheid op basis van leeftijd geen discriminatie als het onderscheid op objectieve en redelijke wijze gerechtvaardigd wordt door een legitiem doel, met name door doelstellingen inzake werkgelegenheids-, arbeidsmarkt- of beroepsopleidingsbeleid, en als de middelen om deze doelstelling te verwezenlijken gepast en noodzakelijk zijn.

Artikel 14

Elk indirect onderscheid op grond van één van de beschermde criteria vormt een indirecte discriminatie, tenzij de ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze die aan de grondslag ligt van het indirecte onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn of, in geval van direct onderscheid op grond van een handicap, tenzij aangetoond wordt dat geen redelijke aanpassingen getroffen kunnen worden.

Artikel 15

§ 1. Een onderscheid op grond van een beschermd criterium geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie wanneer het onderscheid een door de Regering toegelaten maatregel van positieve actie inhoudt.

§ 2. Een maatregel van positieve actie kan slechts worden uitgevoerd mits de volgende voorwaarden samen worden nageleefd :

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

*Section II – Justification des distinctions**Article 13*

§ 1^{er}. Les distinctions directes fondées sur une caractéristique liée à l'un des critères protégés ne constituent pas une discrimination directe lorsque, en raison de la nature de l'activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

Il appartient au juge de vérifier, au cas par cas, si telle caractéristique donnée constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante en vertu de la définition donnée à l'article 4, 21°.

§ 2. Par dérogation au paragraphe 1^{er}, une distinction directe fondée sur l'âge ne constitue pas une discrimination si elle est objectivement et raisonnablement justifiée par un objectif légitime, notamment par des objectifs de politique de l'emploi, du marché du travail ou de formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

Article 14

Toute distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination indirecte, à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires, ou à moins que, en cas de distinction indirecte sur la base d'un handicap, il soit démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place.

Article 15

§ 1^{er}. Une distinction sur la base d'un critère protégé ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination directe ou indirecte lorsque la distinction constitue une mesure d'action positive autorisée par le Gouvernement.

§ 2. Une mesure d'action positive ne peut être mise en œuvre que moyennant le respect cumulatif des conditions suivantes :

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

- de maatregel van positieve actie beperkt andermans rechten niet onnodig.

Artikel 16

§1. Een onderscheid op grond van de beschermde criteria geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van door deze ordonnantie verboden rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie wanneer dit onderscheid wordt opgelegd door of krachtens een wet.

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

Afdeling III – Controle

Artikel 17

§1. Onverminderd de bevoegdheden van de officieren van gerechtelijke politie, houden de door de Regering aangewezen ambtenaren toezicht op de naleving van deze ordonnantie en de uitvoeringsbesluiten ervan.

Deze ambtenaren oefenen dit toezicht uit overeenkomstig de bepalingen van de artikelen 4 tot 11 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, als gewijzigd door de ordonnantie van 16 november 2017 inzake het bestrijden van discriminatie op het vlak van tewerkstelling in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

§ 2. Het plaatselijke bestuur is verplicht om gedurende één jaar, in één enkel dossier voor de selectie van één persoon, alle kandidaatstellingen voor de in te vullen betrekking te bewaren, alsook het gevolg dat eraan werd gegeven.

De ambtenaren die belast zijn met het toezicht op de uitvoering van deze ordonnantie hebben in overeenstemming met de bepalingen van paragraaf 1 toegang tot dit selectiedossier.

§ 3. Het plaatselijke bestuur moet op intern vlak alle beslissingen over selecties, bevorderingen of ontslagen motiveren en moet deze motiveringen gedurende één jaar bewaren.

- la mesure d’action positive ne restreint pas inutilement les droits d’autrui.

Article 16

§1^{er}. Une distinction sur la base des critères protégés ne s’analyse pas en une quelconque forme de discrimination directe ou indirecte prohibée par la présente ordonnance lorsque cette distinction est imposée par ou en vertu d’une loi.

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

Section III – Contrôle

Article 17

§1^{er}. Sans préjudice des devoirs incombant aux officiers de police judiciaire, les fonctionnaires désignés par le Gouvernement surveillent l’exécution de la présente ordonnance et de ses arrêtés d’exécution.

Ces fonctionnaires exercent cette surveillance conformément aux articles 4 à 11 de l’ordonnance du 30 avril 2009 relative à la surveillance des législations 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 tel que modifiée par l’ordonnance du 16 novembre 2017 visant à lutter contre les discriminations en matière d’emploi en Région de Bruxelles-Capitale.

§ 2. L’administration locale a l’obligation de conserver pendant un an, dans un dossier de sélection unique, toutes les candidatures à un poste à pourvoir, ainsi que les suites qui leur ont été données.

Ce dossier de sélection est accessible aux fonctionnaires en charge de la surveillance de l’exécution de la présente ordonnance conformément aux dispositions prévues au paragraphe 1^{er}.

§ 3. L’administration locale est tenue de motiver au niveau interne l’ensemble des décisions de sélection, de promotion ou de licenciement et de conserver ces motivations pendant un an.

De ambtenaren die belast zijn met het toezicht op de uitvoering van deze ordonnantie hebben in overeenstemming met de bepalingen van paragraaf 1 toegang tot deze motiveringen.

Afdeling IV – Sancties en procedures

Artikel 18

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

Artikel 19

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

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

§ 2. De forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade, vermeld in paragraaf 1, is gelijk aan de bruto bezoldiging voor zes maanden, tenzij de werkgever aantoont dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn.

In dat laatste geval wordt de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade beperkt tot drie maanden bruto bezoldiging.

Als de materiële schade die voortvloeit uit een discriminatie verboden door deze ordonnantie echter kan worden hersteld via de toepassing van de nietigheidssanctie voorzien in artikel 18, is de forfaitaire vergoeding voor de morele schade, geleden ten gevolge van een feit van discriminatie, vastgesteld op 650 euro. Dat bedrag wordt verhoogd tot 1.300 euro indien de overtreder niet kan aantonen dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn of wegens andere omstandigheden, zoals de bijzondere ernst van de geleden morele schade.

Artikel 20

§1. Op verzoek van het slachtoffer van de discriminatie of op verzoek van een belangenvereniging of een orgaan

Ces motivations sont accessibles aux fonctionnaires en charge de la surveillance de l'exécution de la présente ordonnance conformément aux dispositions prévues au paragraphe 1^{er}.

Section IV – Sanctions et procédures

Article 18

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

Article 19

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

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

§ 2. Les dommages et intérêts forfaitaires pour le préjudice matériel et moral visé au paragraphe 1^{er} correspondent à la rémunération brute de six mois, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux préjudiciable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination.

Dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute.

Lorsque le préjudice matériel résultant d'une discrimination interdite par la présente ordonnance peut toutefois être réparé en appliquant la sanction de nullité telle que prévue à l'article 18, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixée à un montant de 650 euros. Ce montant est porté à 1.300 euros lorsque le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux préjudiciable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination ou en raison d'autres circonstances, telles que la gravité du préjudice moral subi.

Article 20

§1^{er}. À la demande de la victime de la discrimination ou à la demande d'un groupement d'intérêt, ou encore

in de zin van artikel 28 stelt de voorzitter van de bevoegde rechtbank het bestaan vast van een handeling, waardoor de bepalingen van deze ordonnantie worden overtreden en beveelt hij de staking ervan, zelfs indien die handeling onder het strafrecht valt.

De voorzitter van de bevoegde rechtbank kan de opheffing van de staking bevelen zodra bewezen is dat een einde is gemaakt aan de overtredingen door de overtreder.

§ 2. Op vraag van het slachtoffer kan de voorzitter van de bevoegde rechtbank de in artikel 19, § 2, bedoelde forfaitaire schadevergoeding aan het slachtoffer toekennen.

§ 3. De voorzitter van de bevoegde rechtbank kan bevelen dat zijn beslissing of de samenvatting die hij opstelt, met waarborging van de anonimiteit van het slachtoffer, wordt aangeplakt tijdens de door hem bepaalde termijn, zowel buiten als binnen de inrichtingen van de overtreder of de lokalen die hem toebehoren, en dat zijn vonnis of de samenvatting ervan in kranten of op enige andere wijze wordt bekendgemaakt, dit alles op kosten van de overtreder.

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

§ 4. De vordering wordt ingesteld en behandeld zoals in kort geding.

Zij kan worden ingesteld bij verzoekschrift. Dit wordt in vier exemplaren neergelegd op de griffie van de bevoegde rechtbank of bij een ter post aangetekende brief verzonden aan deze griffie.

Op straffe van nietigheid vermeldt het verzoekschrift :

- 1° de dag, de maand en het jaar ;
- 2° de naam, de voornamen, het beroep en de woonplaats van de verzoeker ;
- 3° de naam en het adres van de natuurlijke persoon of de rechtspersoon tegen wie de vordering wordt ingesteld ;
- 4° het voorwerp en de uiteenzetting van de middelen van de vordering.

De griffier van de rechtbank verwittigt onverwijld de tegenpartij bij gerechtsbrief en nodigt haar uit te verschijnen ten vroegste drie dagen en ten laatste acht dagen na het verzenden van de gerechtsbrief, waarbij een exemplaar van het verzoekschrift is gevoegd.

Over de vordering wordt uitspraak gedaan niettegenstaande vervolging wegens dezelfde feiten voor enig ander strafgerecht.

d'un organe au sens de l'article 28, le président de la juridiction compétente constate l'existence et ordonne la cessation d'un acte, même pénalement réprimé, constituant un manquement aux dispositions de la présente ordonnance.

Le président de la juridiction compétente peut ordonner la levée de la cessation dès qu'il est prouvé par le contrevenant qu'il a été mis fin aux infractions.

§ 2. À la demande de la victime, le président de la juridiction compétente peut lui attribuer l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 19, § 2.

§ 3. Le président de la juridiction compétente peut prescrire l'affichage de sa décision ou du résumé qu'elle en rédige, tout en veillant à garantir l'anonymat de la victime, pendant le délai qu'elle détermine, aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur des établissements du contrevenant ou des locaux lui appartenant, et ordonner la publication ou la diffusion de son jugement ou du résumé par la voie de journaux ou de toute autre manière, le tout aux frais du contrevenant.

Ces mesures de publicité ne peuvent être prescrites que si elles sont de nature à contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets.

§ 4. L'action est formée et instruite selon les formes du référé.

Elle est formée par requête, établie en quatre exemplaires et envoyée par lettre recommandée à la poste ou déposée au greffe de la juridiction compétente.

À peine de nullité, la requête contient :

- 1° l'indication des jour, mois et année ;
- 2° les nom, prénoms, profession et domicile du requérant ;
- 3° les nom et adresse de la personne physique ou morale contre laquelle la demande est formée ;
- 4° l'objet et l'exposé des moyens de la demande.

Le greffier du tribunal avertit sans délai la partie adverse par pli judiciaire, auquel est joint un exemplaire de la requête, et l'invite à comparaître au plus tôt trois jours et au plus tard huit jours après l'envoi du pli judiciaire.

Il est statué sur l'action nonobstant toute poursuite exercée en raison des mêmes faits devant toute autre juridiction pénale.

Als een vordering tot staking van bij de strafrechter aanhangig gemaakte feiten ingesteld is, wordt over de strafvervolgning pas uitspraak gedaan nadat over de vordering tot staking een in kracht van gewijsde getreden beslissing gewezen is. Tijdens de opschorting is de verjaring van de strafvordering geschorst.

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

§ 5. De bepalingen van dit artikel doen geen afbreuk aan de bevoegdheden van de Raad van State, zoals bepaald in de gecoördineerde wetten van 12 januari 1973 op de Raad van State.

Artikel 21

De rechter kan op verzoek van het slachtoffer van de discriminatie, van een orgaan in de zin van artikel 28, of van een belangenvereniging, diegene die de discriminatie heeft gepleegd, veroordelen tot de betaling van een dwangsom als aan die discriminatie geen einde is gemaakt. De rechter doet uitspraak overeenkomstig artikel 1385*bis* tot en met 1385*nonies* van het Gerechtelijk Wetboek.

Afdeling V – Strafbepalingen

Artikel 22

Met een gevangenisstraf van twee maanden tot twee jaar en een geldboete van vijftig tot duizend euro of met één van die straffen wordt gestraft iedere werknemer, iedere drager of agent van het openbaar gezag of van de openbare macht die in de uitoefening van zijn ambt een persoon opzettelijk discrimineert op grond van een van de beschermde criteria.

Dezelfde straffen worden toegepast als de feiten begaan zijn jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, op grond van de beschermde criteria.

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

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

Lorsque les faits soumis au juge pénal font l'objet d'une action en cessation, il ne peut être statué sur l'action pénale qu'après qu'une décision coulée en force de chose jugée n'a été rendue relativement à l'action en cessation. La prescription de l'action publique est suspendue pendant la surséance.

Le jugement est exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution. Il est communiqué par le greffier de la juridiction, sans délai, à toutes les parties et au procureur du Roi.

§ 5. Les dispositions du présent article ne portent pas préjudice aux compétences du Conseil d'État, telles que définies par les lois coordonnées du 12 janvier 1973 sur le Conseil d'État.

Article 21

Le juge peut, à la demande de la victime de la discrimination, d'un organe au sens de l'article 28, ou d'un groupement d'intérêt, condamner au paiement d'une astreinte l'auteur de la discrimination au cas où il ne serait pas mis fin à celle-ci. Le juge statue conformément aux articles 1385*bis* à 1385*nonies* du Code judiciaire.

Section V – Dispositions pénales

Article 22

Est puni d'un emprisonnement de deux mois à deux ans et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement, tout travailleur, tout dépositaire ou agent de l'autorité ou de la force publique qui, dans l'exercice de ses fonctions, commet intentionnellement une discrimination à l'égard d'une personne sur la base d'un des critères protégés.

Les mêmes peines sont applicables lorsque les faits sont commis à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de ses membres, sur la base des critères protégés.

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

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

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

Artikel 23

Met een gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met een geldboete van vijftig euro tot duizend euro of met één van die straffen alleen wordt gestraft, elke persoon die zich niet voegt naar een vonnis of een arrest dat, als gevolg van een vordering tot staking, overeenkomstig artikel 20 werd gewezen.

Artikel 24

In geval van inbreuken als omschreven in de artikelen 22 en 23 kan de veroordeelde daarnaast veroordeeld worden tot een verbod overeenkomstig artikel 33 van het Strafwetboek.

Artikel 25

In geval van inbreuk zoals bedoeld in artikel 22 kan een administratieve geldboete worden opgelegd van 125 tot 6.200 euro.

De administratieve geldboete wordt toegepast zoveel maal als er personen slachtoffer zijn van een inbreuk zoals bedoeld in artikel 22, zonder dat het bedrag ervan hoger mag zijn dan 20.000 euro.

Bij herhaling binnen het jaar dat volgt op een beslissing die een administratieve geldboete oplegt, kunnen de bedragen bedoeld in het eerste en tweede lid worden verdubbeld.

De Regering bepaalt de procedure en de nadere regels met betrekking tot de administratieve geldboetes. De Regering ziet erop toe in deze nadere regels rekening te houden met het *non bis in idem*-principe gegeven het feit dat gedragingen die bovendien een strafrechtelijke overtreding uitmaken krachtens deze ordonnantie kunnen worden gestraft met een administratieve geldboete.

Afdeling VI – Bewijslast

Artikel 26

§1. Wanneer de persoon die meent slachtoffer te zijn van discriminatie voor de bevoegde rechter feiten aanvoert die het bestaan van een rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie kunnen doen vermoeden, dient de verweerder te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest.

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

Article 23

Est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement, toute personne qui ne se conforme pas à un jugement ou à un arrêt prononcé suite à une demande de cessation, conformément à l'article 20.

Article 24

En cas d'infractions telles que définies aux articles 22 et 23, le condamné peut, en outre, être condamné à l'interdiction conformément à l'article 33 du Code pénal.

Article 25

En cas d'infraction visée à l'article 22, une amende administrative de 125 euros à 6.200 euros peut être infligée.

L'amende administrative est appliquée autant de fois qu'il y a de personnes victimes d'une infraction visée à l'article 22, sans que son montant puisse excéder 20.000 euros.

En cas de récidive dans l'année qui suit une décision infligeant une amende administrative, les montants visés aux alinéas 1^{er} et 2 peuvent être doublés.

Le Gouvernement détermine la procédure et les modalités relatives aux amendes administratives. Le Gouvernement veille à intégrer dans ces modalités le principe *non bis in idem* étant donné que des comportements faisant par ailleurs l'objet d'infractions pénales en vertu de la présente ordonnance seront susceptibles d'être sanctionnés d'une amende administrative.

Section VI – Charge de la preuve

Article 26

§1^{er}. Lorsque la personne qui s'estime victime d'une discrimination invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

§ 2. De bepalingen van paragraaf 1 is van toepassing op alle gerechtelijke procedures, met uitzondering van de strafrechtelijke procedures.

Afdeling VII – Rechtsbescherming en rechtshandhaving

Artikel 27

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

§ 2. Het verbod op het nemen van nadelige maatregelen door de werkgever geldt eveneens voor eventuele werknemers die optreden als getuige, de verdediging, raadsman of toeverlaat voor de persoon die de klacht heeft ingediend.

§ 3. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nadelige maatregel onder meer begrepen: de beëindiging van de arbeidsbetrekking, de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden of elke andere nadelige maatregel getroffen door de werkgever. De nadelige maatregel kan worden getroffen tijdens de arbeidsbetrekking of na de beëindiging ervan.

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

- een met redenen omklede klacht ingediend door de betrokkene bij de openbare instelling of de dienst die hem tewerkstelt, overeenkomstig de van kracht zijnde procedures;
- een met redenen omklede klacht ingediend ten voordele van de betrokkene door een orgaan van artikel 28 of door een belangenvereniging bij de openbare instelling of dienst die de betrokkene tewerkstelt;
- een rechtsvordering ingesteld door de betrokkene;
- een rechtsvordering ingesteld ten voordele van de betrokkene door een orgaan in de zin van artikel 28, of door een belangenvereniging.

De in het eerste lid, eerste en tweede streepje, bedoelde met redenen omklede klacht bestaat uit een gedateerde, ondertekende en bij ter post aangetekende zending, of waarvoor een ontvangstbewijs werd overgezonden door de werkgever, ter kennis gebrachte brief waarin de grieven ten aanzien van de dader van de vermeende discriminatie worden uiteengezet.

§ 5. Als de werkgever een nadelige maatregel treft ten aanzien van de betrokkene binnen twaalf maanden na het

§ 2. Les dispositions du paragraphe 1^{er} sont applicables à toutes les procédures juridictionnelles, à l'exception des procédures pénales.

Section VII – Dispositifs de protection et de défense

Article 27

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

§ 2. L'interdiction de la prise de mesures préjudiciables par l'employeur vaut également pour les éventuels travailleurs qui agissent comme témoin, défendant, conseil ou soutien en faveur de la personne ayant introduit la plainte.

§ 3. Pour ce qui est de l'application du présent article, il faut entendre par mesure préjudiciable: la cessation de la relation de travail, la modification unilatérale des conditions de travail ou tout autre traitement défavorable par l'employeur. La mesure préjudiciable peut avoir lieu durant la relation de travail ou après la cessation de celle-ci.

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

- une plainte motivée introduite par l'intéressé auprès de l'institution publique ou du service qui l'emploie, conformément aux procédures en vigueur;
- une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par un organe au sens de l'article 28, ou par un groupement d'intérêt, auprès de l'institution publique ou du service qui l'emploie;
- une action en justice introduite par la personne concernée;
- une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par un organe au sens de l'article 28, ou par un groupement d'intérêt.

La plainte motivée, visée à l'alinéa 1^{er}, premier et deuxième tiret, consiste en un écrit, daté, signé et notifié par pli recommandé avec accusé de réception à la poste ou par lequel a été transmis un accusé de réception par l'employeur, dans lequel les griefs adressés à l'auteur de la discrimination alléguée sont exposés.

§ 5. Lorsque l'employeur adopte une mesure préjudiciable vis-à-vis de la personne concernée dans un délai de

indienen van de klacht, valt de bewijslast dat de nadelige maatregel werd getroffen om redenen die vreemd zijn aan de klacht, ten laste van diegene tegen wie de klacht is ingediend.

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

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

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

De werkgever moet zich binnen dertig dagen volgend op de kennisgeving van het verzoek uitspreken.

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

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

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

§ 8. De werkgever is verplicht dezelfde vergoeding uit te betalen, zonder dat de persoon of de belangenvereniging waarbij hij is aangesloten het in paragraaf 6 bedoelde

douze mois suivant l'introduction de la plainte, il appartient à celui ou celle contre qui la plainte est dirigée de prouver que la mesure préjudiciable a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

Lorsqu'une action en justice a été introduite par ou au bénéfice de la personne concernée, le délai de 12 mois visé à l'alinéa premier, est prolongé jusqu'à échéance d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision intervenue est passée en force de chose jugée.

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

La demande est introduite par lettre recommandée dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail.

L'employeur doit prendre position sur cette demande dans un délai de trente jours suivant sa notification.

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

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

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

§ 8. L'employeur est tenu de payer la même indemnité, sans que la personne ou le groupement d'intérêt auquel elle est affiliée ne doive introduire la demande visée au

verzoek moet indienen om opnieuw te worden opgenomen in de dienst of zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen te kunnen uitoefenen :

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

§ 9. Als de nadelige maatregel wordt getroffen nadat de arbeidsbetrekking beëindigd werd, en deze maatregel in strijd wordt bevonden met paragraaf 1, dient de werkgever de in paragraaf 7 bedoelde schadevergoeding te betalen aan het slachtoffer.

§ 10. De in dit artikel bedoelde bescherming is eveneens van toepassing op de personen die optreden als getuige doordat zij, in het kader van het onderzoek van de in paragraaf 4 bedoelde klacht, in een ondertekend en gedateerd document de feiten die zij zelf hebben gezien of gehoord en die betrekking hebben op de toestand die het voorwerp is van de klacht, ter kennis brengen van de persoon bij wie de klacht wordt ingediend, of doordat zij optreden als getuige in rechte.

Artikel 28

§ 1. Unia wordt aangewezen als orgaan voor de bevordering van gelijke behandeling in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

§ 2. Unia is met name bevoegd voor :

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

Artikel 29

§ 1. Unia wordt aangewezen als het orgaan dat in rechte kan optreden, wat zijn bevoegdheden betreft, in geschillen

paragraphe 6 tendant à sa réintégration dans le service ou à la reprise de ses fonctions, aux conditions fixées antérieurement :

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

§ 9. Lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail et qu'elle est jugée contraire au paragraphe 1^{er}, l'employeur est tenu de payer à la victime l'indemnité prévue au paragraphe 7.

§ 10. La protection visée au présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoins par le fait que, dans le cadre de l'instruction d'une plainte visée au paragraphe 4, elles font connaître auprès de la personne chez qui la plainte est introduite, dans un document daté et signé, les faits qu'elles ont elles-mêmes vus ou entendus et qui sont en relation avec la situation qui fait l'objet d'une plainte ou par le fait qu'elles interviennent en tant que témoins de justice.

Article 28

§ 1^{er}. Unia est désigné comme organe de promotion de l'égalité de traitement en Région de Bruxelles-Capitale.

§ 2. Unia est notamment compétent pour :

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

Article 29

§ 1^{er}. Unia est désigné comme organe pouvant ester en justice, pour ses compétences, dans les litiges auxquels

waar de toepassing van deze ordonnantie aanleiding toe zou geven in het geval van een discriminatie op basis van de beschermde criteria.

§ 2. Een rechtsvordering kan eveneens worden ingesteld door een belangenvereniging ten gunste van een natuurlijke of rechtspersoon in geschillen waartoe de toepassing van deze ordonnantie aanleiding zou geven in het geval van een discriminatie op basis van de beschermde criteria.

§ 3. Wanneer het verzoek een discriminatie betreft of een inbreuk ten opzichte van een natuurlijke of rechtspersoon, is de rechtsvordering van Unia of van de belangenvereniging slechts ontvankelijk indien Unia of de belangenvereniging aantoont dat ze optreden met toestemming van deze natuurlijke of rechtspersoon.

Artikel 30

§1. Unia wordt aangewezen als verzoeningsdienst in de geschillen waartoe deze ordonnantie aanleiding kan geven in geval van discriminatie op grond van één van de beschermde criteria.

§ 2. De verzoeningsdienst is bevoegd om :

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

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

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

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

§ 5. De Regering wijst het overheidsorgaan voor de bevordering van gelijke behandeling aan, dat in rechte kan optreden, en de verzoeningsdienst die bevoegd is voor de criteria van geslacht en gelijkgesteld aan geslacht.

l'application de la présente ordonnance donnerait lieu en cas de discrimination sur la base des critères protégés.

§ 2. Une action en justice peut également être introduite par un groupement d'intérêt au bénéfice d'une personne physique ou morale dans les litiges auxquels l'application de la présente ordonnance donnerait lieu en cas de discrimination sur la base des critères protégés.

§ 3. Lorsque la requête concerne une discrimination ou une infraction envers une personne physique ou morale, l'action en justice d'Unia ou du groupement d'intérêt n'est recevable que si Unia ou le groupement d'intérêt prouve qu'il agit en accord avec cette personne physique ou morale.

Article 30

§1^{er}. Unia est désigné comme service de conciliation dans les litiges auxquels l'application de la présente ordonnance donnerait lieu en cas de discrimination sur la base d'un des critères protégés.

§ 2. Le service de conciliation est compétent pour :

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

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

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

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

§ 5. Le Gouvernement désigne l'organe public de promotion de l'égalité de traitement pouvant ester en justice et le service de conciliation compétent pour les critères du sexe et assimilés au sexe.

Afdeling VIII – Slotbepaling*Artikel 31*

Bij haar inwerkingtreding heft deze ordonnantie de ordonnantie van 4 september 2008 ertoe strekkende een diversiteitsbeleid te bewerkstelligen in het Brussels ambtenarenapparaat op.

Section VIII – Disposition finale*Article 31*

Au moment de son entrée en vigueur, la présente ordonnance abroge l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à assurer une politique de diversité au sein de la fonction publique bruxelloise.

VI. Amendementen

NR. 1 (van de heer Jamal IKAZBAN, mevr. Martine PAYFA, mevr. Joëlle MILQUET, mevr. Zoé GENOT, de heren René COPPENS en Fouad AHIDAR)

Artikel 6

In paragraaf 4, tussen het eerste en het tweede lid, een lid in te voegen, luidend als volgt :

« Alleen de gemeentebesturen die zijn opgenomen in een procedure voor het uitwerken van een actieplan diversiteit komen in aanmerking voor de subsidie. De in artikel 4, 1° en 2°, bedoelde instellingen beschikken over een aanpassingsperiode van 12 maanden om zich in regel te stellen met deze ordonnantie. ».

VERANTWOORDING

Het ontwerp van ordonnantie voorziet in de verplichting om een diversiteitsplan uit te werken zoals vermeld in art. 6 § 1. Die verplichting bestaat eigenlijk al in de ordonnantie die momenteel van kracht is, die dateert van 2008. Het is de bedoeling de gemeenten aan te zetten om die diversiteitsplannen daadwerkelijk in te voeren teneinde de toegekende subsidie te kunnen ontvangen, overeenkomstig de aanbevelingen van UNIA, in het verlengde van de bepaling die voorziet in de toekenning van een subsidie bij de aanwerving van een bepaalde werknemerscategorie. Het is immers beter een dergelijke maatregel te ondersteunen met gepaste begeleidende maatregelen – zoals terug te vinden in de diversiteitsplannen.

NR. 2 (van de heer Jamal IKAZBAN, mevr. Martine PAYFA, mevr. Joëlle MILQUET, mevr. Zoé GENOT, de heren René COPPENS en Fouad AHIDAR)

Artikel 27

In paragraaf 4, tweede lid, de woorden «, of waarvoor een ontvangstbewijs werd overgezonden door de werkgever, » toe te voegen na de woorden « ter post aangetekende zending ».

VERANTWOORDING

Wanneer een buitengerechtelijke verzoeningsprocedure overwogen wordt (artikel 30) verdient een minder polariserende wijze van kennisgeving dan een per post aangetekende brief de voorkeur, overeenkomstig de aanbevelingen van Unia.

VI. Amendements

N° 1 (de M. Jamal IKAZBAN, Mmes Martine PAYFA, Joëlle MILQUET, Zoé GENOT, MM. René COPPENS et Fouad AHIDAR)

Article 6

Dans le paragraphe 4, insérer, entre les alinéas 1^{er} et 2, un alinéa rédigé comme suit :

« Seules les administrations communales inscrites dans une procédure d'élaboration d'un plan d'action diversité sont éligibles au subside. Les institutions visées à l'article 4, 1° et 2°, disposeront d'une période d'adaptation de 12 mois afin de se mettre en conformité avec la présente ordonnance. ».

JUSTIFICATION

Le projet d'ordonnance prévoit à l'article 6, § 1^{er}, l'obligation d'élaborer un plan diversité. Cette obligation existe en fait déjà dans l'ordonnance actuellement en vigueur, qui date de 2008. L'objectif est d'inciter les communes à mettre effectivement en place ces plans diversité pour pouvoir bénéficier du subside alloué, conformément aux recommandations d'Unia, et ce dans le prolongement de la disposition qui prévoit l'octroi d'un subside en cas d'embauche d'une certaine catégorie de travailleurs. Une telle mesure gagne en effet à être soutenue par des mesures d'accompagnement adéquates – telles qu'on les retrouve dans les plans de diversité.

N° 2 (de M. Jamal IKAZBAN, Mmes Martine PAYFA, Joëlle MILQUET, Zoé GENOT, MM. René COPPENS et Fouad AHIDAR)

Article 27

Dans le paragraphe 4, alinéa 2, ajouter les mots « ou pour lequel a été transmis un accusé de réception par l'employeur » après les mots « réception à la poste ».

JUSTIFICATION

Lorsqu'une procédure extrajudiciaire de conciliation est envisagée (article 30), un mode de notification moins polarisant que le recommandé postal est préférable, conformément aux recommandations d'Unia.

De Raad van State herneemt trouwens deze aanbeveling (zie zijn advies, p. 49).

NR. 3 (van de heer Jamal IKAZBAN, mevr. Martine PAYFA, mevr. Joëlle MILQUET, mevr. Zoé GENOT, de heren René COPPENS en Fouad AHIDAR)

Artikel 30

Het artikel aan te vullen met een paragraaf 5, luidend als volgt :

« § 5. De Regering wijst het overheidsorgaan voor de bevordering van gelijke behandeling aan, dat in rechte kan optreden, en de verzoeningsdienst die bevoegd is voor de criteria van geslacht en gelijkgesteld aan geslacht. ».

VERANTWOORDING

Bij gebrek aan een samenwerkingsakkoord waarbij het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM) wordt opgericht als gemeenschappelijke instelling in de zin van artikel 92bis van de bijzondere wet van 8 augustus 1980, is een dergelijke aanwijzing niet toelaatbaar. Er moet een bepaling komen die het mogelijk maakt rechtstreeks of onrechtstreeks een beroep te doen op het IGVM binnen zijn bevoegdheidsgebied.

Le Conseil d'État reprend par ailleurs cette recommandation (voir son avis, p. 49).

N° 3 (de M. Jamal IKAZBAN, Mmes Martine PAYFA, Joëlle MILQUET, Zoé GENOT, MM. René COPPENS et Fouad AHIDAR)

Article 30

Compléter l'article par un paragraphe 5 rédigé comme suit :

« § 5. Le Gouvernement désigne l'organe public de promotion de l'égalité de traitement pouvant ester en justice et le service de conciliation compétent pour les critères du sexe et assimilés au sexe. ».

JUSTIFICATION

En l'absence d'un accord de coopération érigeant l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes (IEFH) en une institution commune au sens de l'article 92bis de la loi spéciale du 8 août 1980, une telle désignation n'est pas admissible. Il convient de prévoir une disposition permettant de mobiliser directement ou indirectement l'IEFH dans le champ de ses compétences.