



SESSION ORDINAIRE 2022-2023

19 AVRIL 2023

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

PROJET D'ORDONNANCE

**portant modification de diverses dispositions
visant à lutter contre les discriminations en
matière d'emploi**

(doc. n° A-676/1 – 2022/2023)

PROPOSITION D'ORDONNANCE

**visant à rendre effectifs les tests de situation
et à créer une cellule spécialisée dans le cadre
de la lutte contre la discrimination sur le
marché de l'emploi et modifiant l'ordonnance
du 30 avril 2009 relative à la surveillance des
réglementations en matière d'emploi qui
relèvent de la compétence de la Région de
Bruxelles-Capitale et à l'instauration
d'amendes administratives applicables en cas
d'infraction à ces réglementations et
l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la
lutte contre la discrimination et à l'égalité de
traitement en matière d'emploi.**

(doc. n° A-303/1 – 2020/2021)

GEWONE ZITTING 2022-2023

19 APRIL 2023

**BRUSSELS
HOOFDSTEDELIJK PARLEMENT**

ONTWERP VAN ORDONNANTIE

**houdende wijziging van diverse bepalingen
inzake het bestrijden van discriminatie
op het vlak van de tewerkstelling**

(stuk nr. A-676/1 – 2022/2023)

VOORSTEL VAN ORDONNANTIE

**teneinde de praktijktesten effectief te maken
en een gespecialiseerde cel op te richten voor de
bestrijding van discriminatie op de
arbeidsmarkt en tot wijziging 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 tot
invoering van administratieve geldboeten
toepasselijk in geval van inbreuk op deze
reglementeringen en de ordonnantie van 4
september 2008 betreffende de strijd tegen
discriminatie en de gelijke behandeling op het
vlak van de tewerkstelling**

(stuk nr. A-303/1 – 2020/2021)

RAPPORT

fait au nom de la commission
des Affaires Économiques et de l'Emploi

par Mme Fadila LAANAN (F) et
Mme Farida TAHAR (F)

Ont participé aux travaux de la commission :

Membres effectifs : MM. Ridouane Chahid, Hasan Koyuncu, Thomas Naessens, Matteo Segers, Mmes Farida Tahar, Clémentine Barzin, MM. Alain Vander Elst, Emmanuel De Bock, Michaël Vossaert, Francis Dagrín, Luc Vancauwenberge, Gilles Verstraeten, Mme Khadija Zamouri.

Membres suppléants : Mme Fadila Laanan, M. Juan Benjumea Moreno.

Autre membre : M. Petya Obolensky.

Voir :

Document du Parlement :

A-676/1 – 2022/2023 : Projet d'ordonnance

A-303/1 – 2020/2021 : Proposition d'ordonnance

VERSLAG

uitgebracht namens de commissie
voor de Economische Zaken en de
Tewerkstelling

door mevr. Fadila LAANAN (F) en
mevr. Farida TAHAR (F)

Aan de werkzaamheden van de commissie hebben deelgenomen:

Vaste leden: de heren Ridouane Chahid, Hasan Koyuncu, Thomas Naessens, Matteo Segers, mevr. Farida Tahar, mevr. Clémentine Barzin, de heren Alain Vander Elst, Emmanuel De Bock, Michaël Vossaert, Francis Dagrín, Luc Vancauwenberge, Gilles Verstraeten, mevr. Khadija Zamouri.

Plaatsvervangers: mevr. Fadila Laanan, de heer Juan Benjumea Moreno.

Ander lid: de heer Petya Obolensky.

Zie :

Stuk van het Parlement:

A-676/1 – 2022/2023: Ontwerp van ordonnantie

A-303/1 – 2020/2021: Voorstel van ordonnantie

I. Exposé introductif du ministre Bernard Clerfayt

Le ministre Bernard Clerfayt a tenu devant les commissaires l'exposé suivant :

« L'accès à l'emploi pour toutes les Bruxelloises et tous les Bruxellois est une priorité pour qui veut assurer d'une part l'émancipation de toutes et tous et, d'autre part, la prospérité de notre Région.

Les réalités socioéconomiques bruxelloises reflètent des phénomènes urbains à l'œuvre tels la concentration de la pauvreté au cœur de la ville, des flux migratoires plus importants qu'en milieu rural, une population ayant un bagage linguistique et professionnel propre à leur parcours migratoire, un tissu socioéconomique qui s'inscrit dans une zone métropolitaine plus large que les frontières administratives, une région multilingue dans laquelle les compétences linguistiques jouent un rôle majeur dans l'accès à l'emploi, un marché de l'emploi dynamique, concurrentiel et exigeant en matière de qualifications et caractérisé par une partie non négligeable d'emplois publics ou parapublics dont l'accès est réglementé en fonction du diplôme détenu.

Comme le souligne Unia et le confirme une récente étude du chercheur Louis Lippens, sous la supervision du professeur Stijn Baert de l'UGent, il existe encore d'importantes discriminations dans l'accès à l'emploi, que ce soit sur la base du genre, de l'âge, du handicap, du physique ou de l'origine ethnique. Pour toutes celles et ceux qui participent au marché de l'emploi, on parle de la « population active en recherche d'emploi ».

Mais parallèlement, il y a des barrières structurelles, des normes sociales qui empêchent toute une partie de la population de participer au marché de l'emploi. Cette partie de la population est alors appelée les « inactifs ».

En tant que ministre de l'Emploi, pour être tout à fait correct, ministre de la Mise à l'emploi, les mesures pour lutter contre la discrimination à l'embauche s'adressent à celles et ceux qui sont effectivement à la recherche d'un emploi. Et qui, en raison de leurs caractéristiques propres, se voient privés d'un emploi.

Dernièrement, j'ai mis en lumière, chiffres à l'appui, qu'une partie des Bruxelloises et des Bruxellois ne participaient pas au marché du travail. Or, soyons clairs, pour contribuer à atteindre un taux d'emploi de 80 %, la Région bruxelloise devrait afficher un taux d'emploi de 73,4 % en 2030 et donc, il faut mettre 116.000 Bruxellois de plus à l'emploi.

Nous avons environ 88.000 chercheurs d'emploi. Faites le calcul, il faudra donc aussi aller chercher de la main d'œuvre parmi les personnes inactives : les malades de longue durée ou encore les hommes et femmes au foyer. Des profils pour qui la discrimination à l'embauche ne s'applique pas (encore) puisqu'elles ne sont pas actuellement à la recherche d'un emploi.

I. Inleidende uiteenzetting van Minister Bernard Clerfayt

Minister Bernard Clerfayt hield voor de commissieleden de volgende uiteenzetting:

« De toegang tot werk voor alle Brusselaars is een prioriteit voor wie de emancipatie van iedereen en de welvaart van ons Gewest wil verzekeren.

De sociaaleconomische realiteit van Brussel weerspiegelt de stedelijke fenomenen die zich voordoen, zoals de concentratie van armoede in het hart van de stad, migratiestromen die groter zijn dan op het platteland, een bevolking met een taal- en beroepsachtergrond die eigen is aan haar migratietraject, en een sociaaleconomisch weefsel dat deel uitmaakt van een grootstedelijk gebied dat breder is dan de administratieve grenzen, een meertalig gewest waar talenkennis een belangrijke rol speelt bij de toegang tot werk, een dynamische, concurrerende en veeleisende arbeidsmarkt in termen van kwalificaties gekenmerkt door een aanzienlijk aandeel betrekkingen in de openbare of parastatale sector, waarvan de toegang wordt geregeld op basis van het behaalde diploma.

Zoals Unia opmerkt en zoals blijkt uit een recent onderzoek van onderzoeker Louis Lippens, onder leiding van professor Stijn Baert van de UGent, is er nog steeds sprake van aanzienlijke discriminatie bij de toegang tot arbeid, hetzij op grond van geslacht, leeftijd, handicap, fysieke aantrekkelijkheid en etnische origine. Voor iedereen die deelneemt aan de arbeidsmarkt. Dit wordt de actieve beroepsbevolking genoemd.

Tegelijkertijd zijn er evenwel structurele barrières, sociale normen die een heel deel van de bevolking verhindert deel te nemen aan de arbeidsmarkt. Dit deel van de bevolking wordt dan de inactieven genoemd.

Als minister van Werk, om helemaal correct te zijn: als minister van Tewerkstelling, zijn de maatregelen ter bestrijding van discriminatie op de arbeidsmarkt gericht op degenen die daadwerkelijk op zoek zijn naar een job. En aan wie, op grond van hun eigen specifieke kenmerken, een job wordt ontzegd.

Onlangs heb ik met behulp van cijfers de aandacht gevestigd op het feit dat een deel van de Brusselaars niet deelneemt aan de arbeidsmarkt. Laat ons echter duidelijk zijn: om bij te dragen tot een werkgelegenheidsgraad van 80% zou het Brussels Gewest in 2030 een werkgelegenheidsgraad van 73,4% moeten hebben en moeten we dus 116.000 extra Brusselaars aan het werk zetten.

We hebben ongeveer 88.000 werkzoekenden. Als je de rekensom maakt, moet je ook werknemers vinden onder de inactieven: langdurig zieken en huismannen en -vrouwen. Profielen waarvoor discriminatie bij aanwerving (nog) niet geldt omdat ze momenteel geen werk zoeken.

D'ailleurs, l'écart de taux de chômage entre les personnes d'origine nationale et celles issues de la diversité (8,2 % pour les premiers, 20,6 % pour ceux d'origine non européenne) prouve qu'il existe un écart de formation et également une forte discrimination à l'égard des personnes d'origine étrangère. Ce constat exige une politique active de rehaussement des compétences, donc de formation, et aussi une politique de lutte contre la discrimination à l'égard de l'origine nationale.

Et le peu d'écart de genre du taux de chômage entre chercheurs d'emploi issus de la diversité (21,1 % pour les femmes et 20,2 % pour les hommes) montre que la discrimination additionnelle à l'égard de ces femmes existe bien mais reste faible.

Enfin, la faiblesse du taux d'emploi des femmes d'origine turque ou marocaine s'explique principalement par leur plus faible taux d'activité. Ne déformez pas mes propos : plus faible ne veut pas dire absence d'activité. Beaucoup de ces femmes sont actives et travaillent et je les salue. Par ailleurs, personne ne peut nier que s'occuper d'un ménage, c'est un métier à part entière.

À titre d'exemple, le taux d'emploi des femmes d'origine turque est de 38,5 %, contre 56,3 % pour les hommes. Et leur taux d'activité de 48,9 %, contre 68,6 % pour les hommes. Le taux d'activité renvoie à la proportion de personnes présentes sur le marché de l'emploi, qu'elles soient en emploi ou au chômage. Le taux d'emploi se réfère à la proportion de ceux et celles qui ont un emploi.

Cet écart de genre ne se remarque pas auprès d'autres catégories de population issues de l'immigration et habitant les quartiers pauvres, confrontées elles aussi à un taux de couverture de place en crèches plus faible que dans les beaux quartiers de la ville et présentant un jeu de formation plus faible. Le taux d'emploi des femmes d'origine congolaise est de 42,3 %, contre 43 % pour les hommes. Et leur taux d'activité de 56,2 %, contre 57,9 % pour les hommes.

Ma volonté, et elle a toujours été celle-ci, est de valoriser la diversité. Dans la société comme dans l'emploi. Car elle est source de créativité, de dynamisme et de progrès social.

Mon projet politique, et c'est ce que nous votons aujourd'hui, est bien de faire réussir cette diversité. De nombreux employeurs qui offrent des biens ou des services à la clientèle bruxelloise ont tout intérêt à disposer de cette diversité dans leur personnel pour mieux répondre à la diversité de la société bruxelloise d'une part, et déployer la créativité de leur organisation, d'autre part.

C'est pourquoi, nous devons nous doter d'outils innovants tels que les tests de discrimination à l'embauche.

Et la Région bruxelloise est en pointe dans ce domaine. Sous le ministre Didier Gosuin déjà, Bruxelles a développé une politique de lutte contre les discriminations à l'embauche la plus volontariste du royaume. Et cette politique, j'entends bien l'amplifier. Elle s'appuie aussi bien sur l'information, la sensibilisation, la communication, l'accompagnement autour

Bovendien bewijst het verschil in werkloosheidsgraad tussen mensen van nationale afkomst en mensen van uiteenlopende afkomst (8,2% voor eerstgenoemden, 20,6% voor mensen van niet-Europese origine) dat er een opleidingskloof is en ook een sterke discriminatie van mensen van buitenlandse origine. Dit vereist een actief beleid van opwaardering van de vaardigheden, en dus van opleiding, en ook een beleid van bestrijding van discriminatie op grond van nationale afkomst.

En de kleine genderkloof in het werkloosheidspercentage tussen werkzoekenden met verschillende achtergronden (21,1% voor vrouwen en 20,2% voor mannen) laat zien dat extra discriminatie van deze vrouwen wel degelijk bestaat, maar klein blijft.

Ten slotte wordt de lage werkgelegenheidsgraad van Turkse en Marokkaanse vrouwen ook verklaard door hun lagere activiteitsgraad. Verdraai mijn woorden niet: lager betekent niet dat er geen activiteit is. Veel van deze vrouwen zijn actief, velen werken, en dat juich ik toe. Niemand kan ontkennen dat de zorg voor het huishouden een job op zich is.

Ter illustratie: de werkgelegenheidsgraad van vrouwen van Turkse afkomst bedraagt 38,5%, tegenover 56,3% voor mannen. En hun activiteitsgraad is 48,9%, tegenover 68,6% voor mannen. De activiteitsgraad verwijst naar het percentage mensen op de arbeidsmarkt, of ze nu werkzaam of werkloos zijn. De werkgelegenheidsgraad verwijst naar het aandeel van degenen die aan het werk zijn.

Deze genderkloof is niet merkbaar bij andere categorieën van immigrantenpopulaties die in arme wijken wonen, die ook een lagere dekkingsgraad van kinderopvangplaatsen hebben dan in de mooie wijken van de stad en een lager opleidingsniveau hebben. De participatiegraad van vrouwen van Congolese afkomst bedraagt 42,3%, tegenover 43% voor mannen. Hun activiteitsgraad bedraagt 56,2%, tegenover 57,9% bij de mannen.

Mijn wens, en dat is altijd zo geweest, is diversiteit te waarderen. In de samenleving en in de werkgelegenheid. Omdat het een bron is van creativiteit, dynamiek en sociale vooruitgang.

Mijn politiek project, en dat is waar we vandaag over stemmen, is om deze diversiteit te doen slagen. Veel werkgevers die goederen of diensten aanbieden aan het Brussels cliënteel hebben er alle belang bij om deze diversiteit in hun personeel te hebben om enerzijds beter in te spelen op de diversiteit van de Brusselse samenleving en anderzijds de creativiteit van hun organisatie in te zetten.

Daarom hebben we innovatieve instrumenten nodig zoals discriminatietests bij aanwerving.

En het Brusselse Gewest is koploper op dit vlak. Onder minister Didier Gosuin heeft Brussel al het meest proactieve antidiscriminatiebeleid van het koninkrijk ontwikkeld. En ik ben van plan het uit te breiden. Het beleid is gebaseerd op informatie, bewustmaking, communicatie en begeleiding bij discriminerende verschijnselen en de voordelen van de

des enjeux discriminatoires et des avantages qu'offre la diversité des travailleurs Bruxellois, tout en comportant un volet répressif.

C'est pourquoi, dans le cadre des 15 engagements de lutte contre la discrimination à l'embauche adoptés par le gouvernement en mars dernier, l'une des mesures concerne le renforcement des tests de discrimination à l'embauche.

Pour vous exposer l'évolution de la politique de lutte contre les discriminations à l'embauche.

- Dès 2008, une ordonnance a été promulguée consacrant un cadre réglementaire à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi, ce cadre prévoyait déjà des sanctions.
- En 2008 toujours, la Région bruxelloise a été également la première à mettre en place des outils régionaux de la diversité accessibles aux employeurs bruxellois. Les plans de diversité ont été améliorés et diversifiés par mon prédécesseur.
- En 2017, la Région bruxelloise était, encore une fois, pionnière en Europe en se dotant d'un cadre sanctionnateur pour tous les faits et actes discriminatoires à l'encontre des Bruxelloises et des Bruxellois. Elle a d'ailleurs largement inspiré le niveau fédéral, qui s'est doté d'un cadre similaire. Et tout récemment, la Wallonie a annoncé qu'elle emboîtera le pas à Bruxelles en mettant également en place des tests de discrimination. Mais force est de constater qu'après quelques années, ce cadre dévolu aux testings est plus symbolique qu'opérationnel. Il a ancré l'interdiction de discriminer qui que ce soit sur la base de caractéristiques propres dans les mentalités. Mais il n'a pas permis de déployer un arsenal juridique mobilisé au quotidien. N'imaginons pas qu'aucun acte discriminatoire n'est commis par les employeurs bruxellois, la discrimination existe bel et bien et elle doit cesser !

C'est pourquoi, sur la base du constat partagé par tous - trop peu de tests sont réalisés -, j'ai souhaité agir et mobiliser au mieux ce cadre de sanction pour protéger toutes les Bruxelloises et les Bruxellois d'actes portés, volontairement ou non, par des employeurs ou des intermédiaires (ex. les agences d'intérim).

En premier lieu, j'ai souhaité me faire accompagner par des juristes et pénalistes experts. À cet effet, j'ai attribué, dans le cadre des procédures de marché public, une mission au Centre de droit public de l'ULB supervisée par Jean-François Neven et Sophie Gerard.

Leur consultance avait pour but de mener une évaluation juridique et d'identifier les possibilités d'évolution des tests

diversité van de Brusselse werknemers, maar bevat ook een repressief luik.

Daarom heeft een van de maatregelen in het kader van de 15 verbintenissen ter bestrijding van discriminatie bij aanwerving die de regering in maart jongstleden heeft goedgekeurd, betrekking op de versterking van discriminatietests bij aanwerving.

Ik wens graag de evolutie van het beleid tegen discriminatie bij aanwerving even toe te lichten.

- Reeds in 2008 werd een ordonnantie uitgevaardigd die een regelgevend kader vastlegt voor de strijd tegen discriminatie en voor gelijke behandeling in arbeid.
- Het Brusselse Gewest was ook de eerste in 2008 om regionale diversiteitsinstrumenten op te zetten die toegankelijk zijn voor de Brusselse werkgevers. De diversiteitsplannen werden door mijn voorganger verbeterd en gediversifieerd.
- In 2017 was het Brusselse Gewest opnieuw een pionier in Europa door een sanctiekader aan te nemen voor alle discriminerende handelingen tegen Brusselaars bij hun toegang tot de arbeidsmarkt. Het Brusselse Gewest heeft trouwens ook de federale regering in grote mate geïnspireerd, die een gelijkaardig kader heeft aangenomen. En heel recent kondigde Wallonië aan het voorbeeld van Brussel te volgen door ook discriminatietests in te voeren. Toch moet worden vastgesteld dat het kader voor de discriminatietests na enkele jaren meer symbolisch dan operationeel is. Het heeft het verbod om iemand op grond van zijn eigen specifieke kenmerken te discrimineren verankerd in de mentaliteit. Maar het heeft het niet mogelijk gemaakt een juridisch arsenaal tot stand te brengen dat dagelijks wordt ingezet. Laten we niet denken dat er in Brussel geen discriminerende handelingen worden verricht door werkgevers. Discriminatie bestaat wel degelijk en daar moet een einde aan komen!

Iedereen is het erover eens: er worden te weinig tests uitgevoerd. Daarom heb ik willen optreden en dit sanctiekader zo goed mogelijk willen inzetten om alle Brusselaars te beschermen tegen al dan niet vrijwillige daden van werkgevers of bemiddelaars (bv. uitzendbureaus).

In de eerste plaats wilde ik mij laten bijstaan door deskundigen op het gebied van recht en strafrecht. Daartoe heb ik, in het kader van de procedures voor overheidsopdrachten, een opdracht toevertrouwd aan het Centre de Droit Public de l'ULB, onder leiding van Jean-François Neven en Sophie Gerard.

Hun adviesverlening had tot doel een juridische evaluatie uit te voeren en de mogelijkheden voor de ontwikkeling van discriminatietests bij aanwervingen in het Brussels Gewest in

de discrimination à l'embauche en Région bruxelloise. Avec un objectif clair : améliorer la portée et l'efficacité du cadre réglementaire en assurant une meilleure protection à toutes les parties prenantes et en sécurisant les initiatives entreprises par l'Inspection Régionale de l'Emploi (IRE).

Vous le savez, nous agissons ici dans un cadre pénal qui doit être encadré au risque de ne pouvoir poursuivre quelque action avec l'Auditorat du travail. Ce qui n'est pas le cas, par exemple, dans les tests réalisés dans le cadre de la compétence du Logement, où il ne s'agit que de sanctions administratives.

Ce cadre pénal doit intervenir en dernier lieu. L'objectif premier reste et demeure la médiation et la concertation entre les différentes parties. C'est le travail d'Actiris et de son service antidiscrimination. C'est aussi les missions d'Unia et de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, organismes avec lesquels nous avons conclu des protocoles de collaboration.

Si j'ai porté des desseins ambitieux en souhaitant explorer la portée maximale de cette ordonnance, je me suis confronté à l'avis remis par le Conseil d'État. Celui-ci a tranché. Et le gouvernement ne peut faire fi des compétences institutionnelles qui sont les siennes et empiéter sur celles relevant de l'Autorité fédérale.

Je cite : « La Région de Bruxelles-Capitale est dès lors exclusivement compétente pour adopter des règles en matière de lutte contre la discrimination dans les matières relevant de la politique régionale de l'emploi, ainsi que pour fixer le statut du personnel des organismes publics dépendant de la Région et du personnel du gouvernement régional ».

Je l'ai dit, la Région bruxelloise mène une politique volontariste en matière de lutte contre la discrimination à l'embauche et la promotion de la diversité. Mais, comme le souligne le Conseil d'État, mes compétences de ministre régional de l'Emploi ne sont pas suffisantes pour lutter contre tous les phénomènes discriminatoires. Ainsi, le contrôle du secteur privé relève de la compétence unique du ministre fédéral du Travail, Pierre-Yves Dermagne.

C'est pourquoi j'ai inscrit dans ce projet d'ordonnance que l'Inspection Régionale de l'Emploi (IRE) transmettra systématiquement les dossiers relevant de la compétence du niveau fédéral. À cet effet, j'ai consulté le ministre Dermagne pour que nous puissions aller un pas plus loin et conclure un accord de coopération encadrant non seulement la transmission de toutes informations utiles aux services d'inspection fédéraux mais que cette transmission ne reste pas lettre morte et que les inspecteurs fédéraux s'en saisissent pour réaliser des tests de discrimination auprès des employeurs ayant eu des agissements discriminants. Je suis heureux de vous annoncer que cette demande a été accueillie très positivement par le cabinet Dermagne.

Passons maintenant à une présentation plus technique.

Le présent projet d'ordonnance portant modification de

kaart te brengen. Met een duidelijke doelstelling: het toepassingsgebied en de efficiëntie van het regelgevend kader verbeteren door een betere bescherming van alle betrokkenen te waarborgen en door de initiatieven van de Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie (GWI) veilig te stellen.

Zoals u weet, handelen wij hier binnen een strafrechtelijk kader dat moet worden omkaderd met het risico dat geen actie kan worden ondernomen bij het arbeidsauditoraat. Dit is bijvoorbeeld niet het geval bij de tests die in het kader van de bevoegdheid Huisvesting worden uitgevoerd, waar het slechts gaat om administratieve sancties.

Dit strafrechtelijk kader moet het laatste redmiddel zijn. Het primaire doel blijft bemiddeling en overleg tussen de verschillende partijen. Dit is het werk van Actiris en zijn antidiscriminatie dienst. Het is ook de taak van Unia en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, organisaties waarmee wij samenwerkingsprotocollen hebben afgesloten.

Hoewel ik ambitieuze doelstellingen had door de maximale strekking van deze ordonnantie te willen onderzoeken, werd ik geconfronteerd met het advies van de Raad van State. En die was beslissend. Bovendien kan de regering haar institutionele bevoegdheden niet negeren en inbreuk maken op die van de federale overheid.

Ik citeer: "Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is bijgevolg als enige bevoegd om regels vast te stellen inzake de strijd tegen discriminatie in aangelegenheden die verband houden met het gewestelijk werkgelegenheidsbeleid, alsook om het statuut vast te stellen van het personeel van de van het gewest afhankelijke overheidsinstellingen en van het personeel van de gewestelijke overheid.

Zoals ik al zei, voert het Brusselse Gewest een proactief beleid in de strijd tegen discriminatie bij aanwerving en de bevordering van diversiteit. Maar zoals de Raad van State opmerkt, volstaan mijn bevoegdheden als gewestelijk minister van Werk niet om alle discriminerende verschijnselen te bestrijden. De controle van de particuliere sector valt dus uitsluitend onder de bevoegdheid van de federale minister van Werk, Pierre-Yves Dermagne.

Daarom heb ik in de wet opgenomen dat de Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie (GWI) systematisch de dossiers zal doorgeven die onder de federale bevoegdheid vallen. Daartoe heb ik minister Dermagne geraadpleegd zodat we nog een stap verder kunnen gaan en een samenwerkingsakkoord kunnen sluiten dat niet alleen een kader biedt voor de overdracht van alle nuttige informatie aan de federale inspectiediensten, maar er ook voor zorgt dat deze overdracht geen dode letter blijft en dat de federale inspecteurs er gebruik van maken om discriminatietests uit te voeren bij werkgevers die zich schuldig hebben gemaakt aan discriminerend gedrag. Ik ben blij dat dit verzoek door het kabinet Dermagne zeer positief is ontvangen.

Laat ons nu overgaan tot een meer technische uiteenzetting.

Dit ontwerp van ordonnantie tot wijziging van diverse

diverses dispositions visant à lutter contre les discriminations en matière d'emploi modifie deux ordonnances existantes : à savoir, l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi et l'ordonnance du 30 avril 2009 relative à la surveillance des réglementations en matière d'emploi qui relèvent de la compétence de la Région de Bruxelles-Capitale et à l'instauration d'amendes administratives applicables en cas d'infraction à ces réglementations.

Les modifications concernent l'extension des cas dans lesquels les tests de discrimination peuvent être appliqués :

- sans l'accord préalable du magistrat, sur la base d'une plainte, un signalement ou de « suspicion raisonnable » de pratiques discriminatoires auprès d'un employeur. Ici, il s'agit d'une simplification de l'utilisation des tests.
- avec l'accord exprès et préalable de l'auditeur du travail ou du procureur du Roi, pour lancer des tests sur la base d'une suspicion raisonnable de pratiques discriminatoires mises en lumière au niveau d'un secteur d'activité, notamment, par les résultats d'études académiques ou statistiques ou sur la base d'une « suspicion raisonnable » de pratiques discriminatoires mises en lumière, notamment, à la suite des résultats de la comparaison des données sociales d'entreprises au sein d'un secteur d'activité avec celles de l'économie bruxelloise. Il s'agit ici de rendre les tests plus proactifs.

Dans ce cadre-là, nous avons déjà avancé en lançant des études socioéconomiques sectorielles réalisées par le monde académique tant dans le secteur public et privé. Ces études veulent tester la discrimination via une méthode de correspondance par paire de grande ampleur. Ces études ont déjà été entamées et les résultats seront disponibles au printemps prochain. Ces études formeront la base d'un travail d'information et de sensibilisation des secteurs aux phénomènes de discriminations et permettront de développer des actions ciblées. Cela est d'ailleurs l'une des actions des 15 engagements.

Autre avancée : les inspecteurs régionaux de l'emploi peuvent, dans l'exercice de leur mission, réaliser des tests de discrimination en matière d'emploi, au-delà de pouvoir le faire par voie postale, électronique ou téléphonique, sur place. Les inspecteurs régionaux peuvent se présenter auprès d'un employeur pour constater une éventuelle différence de traitement.

Dans le nouveau texte, il est aussi prévu la possibilité pour ces inspecteurs de se faire remplacer ou assister par un tiers lors de la réalisation des tests. Ces experts sont des « acteurs externes » et seront désignés par le gouvernement. Ceci permettra d'appréhender la diversité bruxelloise dans son ensemble en vue de mener des actions les plus efficaces

bepalingen ter bestrijding van discriminatie op het vlak van tewerkstelling wijzigt twee bestaande ordonnances: de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de bestrijding van discriminatie en gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling en de ordonnantie van 30 april 2009 betreffende het toezicht op de reglementeringen inzake werkgelegenheid die tot de bevoegdheid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest behoren en de invoering van administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op deze reglementeringen.

De wijzigingen betreffen de uitbreiding van de gevallen waarin een discriminatietest kan worden toegepast:

- zonder voorafgaande toestemming van de magistraat op basis van een klacht, een melding of een "redelijk vermoeden" van discriminerende praktijken van een werkgever. Dit is een vereenvoudiging van het gebruik van de tests.
- Met de uitdrukkelijke en voorafgaande toestemming van de arbeidsauditeur of de Procureur kunnen tests worden ingesteld op basis van een redelijk vermoeden van discriminerende praktijken die op het niveau van een activiteitssector aan het licht zijn gekomen, met name door de resultaten van academische of statistische studies, of op basis van een "redelijk vermoeden" van discriminerende praktijken die met name aan het licht zijn gekomen via de resultaten van een vergelijking van de sociale gegevens van de ondernemingen van een activiteitssector met die van de Brusselse economie. Het doel hiervan is de tests proactiever te maken.

In dit verband hebben wij reeds vooruitgang geboekt door de lancering van sectorale sociaal-economische studies die uitgevoerd worden door de academische wereld in zowel de openbare als de particuliere sector. Deze studies beogen discriminatie te testen via een grootschalige methodiek van overeenstemming per paar. Deze studies zijn reeds begonnen en de resultaten zullen volgend voorjaar beschikbaar zijn. Ze zullen de basis vormen van informatie- en sensibiliseringswerkzaamheden van de sectoren voor discriminatie en zullen het mogelijk maken gerichte acties te ontwikkelen. Dit is een van de acties van de 15 verbintenissen.

Een andere vooruitgang is dat gewestelijke werkgelegenheidsinspecteurs bij de uitoefening van hun opdracht, niet alleen per post, elektronisch of telefonisch, maar ook ter plaatse discriminatietests kunnen uitvoeren. De gewestelijke inspecteurs kunnen bij een werkgever langsgaan om na te gaan of er sprake is van een verschil in behandeling.

De nieuwe tekst voorziet ook in de mogelijkheid dat deze inspecteurs bij de uitvoering van de tests worden vervangen of bijgestaan door een derde partij. Deze deskundigen zijn "externe actoren" en zullen door de regering worden aangewezen. Op die manier kan de diversiteit van heel

possible.

Quant aux inspecteurs régionaux de l'emploi, ils seront à présent encore mieux protégés dans le cadre des infractions absolument nécessaires. Ils étaient déjà exemptés de peine dans le cadre des infractions absolument nécessaires à travers la clause absolutoire. Cette protection a été renforcée à travers une clause légale de justification permettant d'éviter toute poursuite des inspecteurs pour les actes posés dans le cadre de la réalisation des tests.

Enfin, la collaboration entre l'Inspection Régionale de l'Emploi (IRE) et Actiris sera accrue en instaurant une base légale permettant les échanges d'informations entre les deux opérateurs pour lutter plus efficacement contre la discrimination à l'embauche.

En conclusion, si le Conseil d'État a limité l'usage des tests de discrimination aux compétences régionales en matière d'Emploi, il confirme que des tests de discrimination pourront être mis en œuvre de manière simplifiée avec un caractère davantage proactif, que les inspecteurs régionaux bénéficieront d'une meilleure protection et que la collaboration avec Actiris sera renforcée.

Comme vous le constatez, le présent projet vise à doter la Région bruxelloise d'un cadre légal fort et efficace afin de lutter efficacement contre la discrimination à l'embauche à Bruxelles. La Région bruxelloise capitalise sur son expérience pour améliorer le cadre dévolu aux sanctions des employeurs ou opérateurs de placement récalcitrants.

Mon projet politique vise un objectif principal : faire rayonner Bruxelles à la hauteur de ces talents. La diversité, c'est notre humanité. C'est la clé pour faire prospérer notre Région en misant sur ses habitants, peu importe leur caractéristique propre ! »

II. Exposé introductif de

M. Petya Obolensky, premier coauteur de la proposition d'ordonnance

M. Petya Obolensky rappelle qu'en 2016, Samira-Cécile a fait éclater au grand jour la réalité des discriminations à l'embauche. Cette jeune professeure de français s'est vu refuser un entretien d'embauche dans un collège à Jette en tant que Samira, mais a décroché immédiatement un rendez-vous en tant que Cécile. Ce faisant, Samira a effectué ce qu'on appelle un « test de situation » (ou « testing ») dont la pratique se popularise de plus en plus. Il s'agit d'un outil qui permet de mesurer la différence de traitement d'un employeur face à deux candidats qui ont le même profil à l'exception de leur origine, couleur de peau, culture ou religion supposée.

Aux côtés de Samira, le PTB s'est battu pendant deux ans face au ministre Gosuin : collecte de plus de mille signatures, deux actions symboliques devant le Parlement bruxellois, conférence de presse, etc. Le député se souvient d'ailleurs que le ministre Gosuin a cherché, bec et ongles, à démontrer qu'il

Brussel in kaart worden gebracht om zo doeltreffend mogelijk op te treden.

De gewestelijke werkgelegenheidsinspecteurs zullen voortaan nog beter beschermd zijn bij strikt noodzakelijke strafbare feiten. Zij waren al vrijgesteld van straf in het kader van strikt noodzakelijke strafbare feiten door middel van de clausule van ontslag van rechtsvervolging. Deze bescherming werd versterkt door een wettelijke rechtvaardigingsclausule, waardoor de inspecteurs niet kunnen worden vervolgd voor hun optreden bij de uitvoering van de tests.

Ten slotte zal de samenwerking tussen de Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie (GWI) en Actiris worden versterkt door het vaststellen van een rechtsgrondslag voor de uitwisseling van informatie tussen de twee actoren om discriminatie bij aanwerving doeltreffender te bestrijden.

Kortom, hoewel de Raad van State het gebruik van discriminatietests heeft beperkt tot de gewestelijke bevoegdheden op het vlak van werk, bevestigt hij dat discriminatietesten op een vereenvoudigde manier kunnen worden uitgevoerd met een meer proactief karakter, dat de gewestelijke inspecteurs een betere bescherming zullen genieten en dat de samenwerking met Actiris zal worden versterkt.

Zoals u ziet, wil dit ontwerp het Brussels Gewest een sterk en efficiënt juridisch kader bieden om discriminatie op de arbeidsmarkt in Brussel doeltreffend te bestrijden. Het Brussels Gewest bouwt voor op zijn ervaring om het kader voor sancties tegen weerspannige werkgevers of bemiddelaars te verbeteren.

Mijn politiek project heeft één hoofddoel: Brussel net zo laten stralen als zijn talenten. Diversiteit is onze menselijkheid. Het is de sleutel om ons Gewest te doen bloeien door de inwoners centraal te stellen, ongeacht hun individuele kenmerken! »

II. Inleidende uiteenzetting van de heer Petya Obolensky, eerste mede-indiener van het voorstel van ordonnantie

De heer Petya Obolensky herinnert eraan dat Samira-Cécile in 2016 de realiteit van discriminatie bij de aanwerving blootlegde. Deze jonge lerares Frans werd als Samira geweigerd voor een sollicitatiegesprek op een college in Jette, maar kreeg onmiddellijk een afspraak als Cécile. Op die manier voerde Samira een 'praktijktest' uit, die steeds meer ingang vindt. Dit is een tool aan de hand waarvan het verschil kan worden gemeten in de behandeling van een werkgever ten aanzien van twee kandidaten die hetzelfde profiel hebben, met uitzondering van hun afkomst, huidskleur, cultuur of vermeende godsdienst.

Samen met Samira heeft de PTB twee jaar lang strijd gevoerd met minister Gosuin: het verzamelen van meer dan 1.000 handtekeningen, twee symbolische acties aan het Brussels Parlement, persconferentie enz. De volksvertegenwoordiger herinnert zich overigens dat minister

n'était pas compétent en la matière avant que des experts réfutent clairement ses arguments. En fin de compte, le PTB a rédigé une proposition de loi, dite « Samira/Cécile ».

La discrimination vécue par Samira est le symbole d'une situation qui n'a fait qu'empirer ces dernières années. Combien de temps faudra-t-il encore attendre avant d'arriver à une égalité réelle ?

Aujourd'hui, en Belgique, c'est toujours aux victimes qu'il incombe d'apporter la preuve de la discrimination, ce qui est de facto quasiment impossible. Malgré la loi Moureau contre le racisme, être d'origine étrangère - en particulier d'origine africaine ou maghrébine - constitue encore un important frein à l'emploi, même si l'on est diplômé. De récentes études (monitoring socioéconomique d'Unia et du SPF Emploi) montrent une différence de 30 % en matière de taux d'emploi entre « Belgo-belges » et les Belges d'origine étrangère.

Les principaux critères de discrimination sont l'origine, la fortune et le handicap. Les deux premiers concernent une grande proportion de Bruxellois. En raison de l'aveuglement idéologique des partis au pouvoir et de leur incapacité à aller activer la richesse là où elle s'accumule, le député craint que la situation ne soit pas près de s'améliorer. Visiblement, le refinancement massif et urgent du secteur social au sens large et la création d'emplois publics de qualité ne sont pas encore pour demain.

Dans la situation actuelle de pénurie d'emploi, les individus sont mis en concurrence pour accéder à leurs droits. C'est le propre d'une situation de marché. La conséquence est que les discriminations s'amplifient et imprègnent toute la structure sociale. La crise du Covid-19, la guerre en Ukraine et la spéculation sur les prix de l'énergie et l'inflation n'ont fait qu'accentuer le phénomène.

Fin 2017, après un long combat de l'associatif et du PTB, le gouvernement s'est doté d'un outil inédit de lutte contre les discriminations à l'emploi. À l'époque, si le groupe PTB a soutenu le texte, il a aussi émis quelques réserves, notamment devant le manque de moyens humains ou financiers dégagés.

Six ans après, force est de constater, selon le député, que le bilan est déplorable et honteux : deux tests en moyenne sont réalisés par an. Cet outil inédit qui permettrait de faire reculer les discriminations à l'emploi n'est pas utilisé par le gouvernement. Le groupe PTB a donc déposé une nouvelle proposition d'ordonnance, en janvier 2021, en vue d'améliorer le dispositif. Ce texte proposait de rendre les tests plus proactifs, en faisant sauter les conditions cumulatives, de renforcer les moyens humains avec la création d'une cellule spécialisée et une obligation de résultat, et, enfin, de sécuriser les inspecteurs par rapport à d'éventuelles infractions pénales. Cette proposition d'ordonnance a été bloquée pendant deux ans et début 2022, à la suite des résultats d'une étude commandée par le ministre et avalisant l'orientation prônée par le PTB depuis 2017, le groupe PTB a déposé une troisième version, actualisée, de la proposition d'ordonnance « Samira-Cécile ».

Gosuin met hand en tand probeerde te bewijzen dat hij niet bevoegd was op dit gebied, totdat deskundigen zijn argumenten duidelijk weerlegden. Uiteindelijk heeft de PTB het zogenaamde wetsvoorstel 'Samira/Cecile' opgesteld.

De door Samira ondervonden discriminatie staat symbool voor een situatie die de laatste jaren alleen maar erger is geworden. Hoelang zal het nog duren voordat echte gelijkheid wordt bereikt?

Vandaag de dag is het in België altijd aan de slachtoffers om discriminatie te bewijzen, wat de facto bijna onmogelijk is. Ondanks de wet-Moureau tegen racisme is buitenlandse - met name Afrikaanse of Maghrebijnse - afkomst nog steeds een grote belemmering voor tewerkstelling, zelfs met een diploma. Recente studies (socio-economische monitoring van Unia en de FOD Werkgelegenheid) tonen een verschil van 30% aan in de tewerkstellingsgraad tussen Belgen met een Belgische afkomst en Belgen met een buitenlandse afkomst.

De belangrijkste discriminatiecriteria zijn afkomst, vermogen en handicap. De eerste twee criteria hebben betrekking op een groot deel van de Brusselaars. Door de ideologische verblinding van de regerende partijen en hun onvermogen om de rijkdom te activeren waar ze zich ophoopt, vreest de volksvertegenwoordiger dat de situatie niet zal verbeteren. Klaarblijkelijk zijn de massale en dringende herfinanciering van de bredere sociale sector en het creëren van kwalitatieve overheidsbanen nog ver weg.

In de huidige situatie van tekorten op de arbeidsmarkt worden mensen met elkaar in concurrentie gebracht om hun rechten te doen gelden. Dit is het kenmerk van een marktsituatie. Het gevolg is dat discriminatie toeneemt en de hele sociale structuur doordringt. De coronacrisis, de oorlog in Oekraïne, de speculatie op de energieprijzen en de inflatie hebben dit verschijnsel alleen maar versterkt.

Eind 2017 heeft de regering, na een lange strijd van de verenigingen en de PTB, een nieuw instrument aangenomen om discriminatie op de arbeidsmarkt te bestrijden. Hoewel de PTB-fractie de tekst heeft gesteund, heeft zij ook enig voorbehoud gemaakt, met name wat het gebrek aan beschikbaar gestelde personele of financiële middelen betreft.

Zes jaar later moet worden vastgesteld dat de resultaten bedroevend zijn: er worden gemiddeld twee tests per jaar uitgevoerd. Dit ongeëvenaarde instrument, dat het mogelijk zou maken om discriminatie bij tewerkstelling terug te dringen, wordt dus niet gebruikt door de regering en dat is een echte schande! Daarom heeft de PTB-fractie in januari 2021 een nieuw voorstel van ordonnantie ingediend om het systeem te verbeteren. Daarin werd voorgesteld de tests proactiever te maken door de cumulatieve voorwaarden te schrappen, de personele middelen te versterken met de oprichting van een gespecialiseerde cel en een resultaatsverplichting, en ten slotte de inspecteurs te beschermen tegen eventuele strafrechtelijke overtredingen. Dit voorstel van ordonnantie werd gedurende twee jaar geblokkeerd en begin 2022 diende de PTB-fractie, na de resultaten van een studie in opdracht van de minister en ter bekrachtiging van de sinds 2017 door de PTB bepleite koers, een derde, bijgewerkte versie van het voorstel van ordonnantie Samira-Cécile in.

Le député analyse ensuite le texte proposé par le ministre Clerfayt. Il reconnaît qu'il est meilleur que le précédent et qu'il suit l'orientation défendue par le PTB. Certains passages relèvent, selon lui, d'un copier-coller de la proposition de son groupe. Toutefois, l'obstacle principal à la réalisation des testings reste le manque de moyens humains. Le député s'interroge sur la motivation et la formation des inspecteurs de l'IRE et déplore un manque de vision et d'envie. Le présent texte est donc insuffisant pour avoir un impact sur le monde réel et faire reculer les discriminations.

Le projet prévoit seulement trois personnes pour réaliser ces tests dans la « cellule spécifique visant à lutter contre la discrimination », terme repris de la proposition d'ordonnance Samira-Cécile. Il importe, selon le député, de renforcer cette cellule, de lui assigner des objectifs clairs (nombre minimal de testings à réaliser par an) et de la doter de compétences transversales afin de contrôler l'ensemble de la chaîne, tout au long d'une carrière.

L'orateur s'attaque ensuite à la trop grande limitation de la proactivité nécessaire pour combattre les discriminations, en particulier dans les secteurs particulièrement suspects de discrimination. L'obligation de demander l'accord préalable de l'auditorat du travail ou du procureur du Roi ne fera que ralentir la procédure, les tribunaux étant déjà débordés de travail.

L'orateur s'interroge ensuite sur l'organisme qui sera chargé d'effectuer l'étude académique quinquennale et aimerait davantage d'explications sur les modifications apportées au texte à la suite de l'avis du Conseil d'État. Le député demande également confirmation que les testings proactifs ne violent pas la notion d'interdiction de provocation.

M. Petya Obolensky réagit ensuite aux récentes déclarations du ministre Bernard Clerfayt relatives à l'existence d'un régime méditerranéen en Région bruxelloise en rappelant le combat de nombreuses femmes, notamment au sein de la Ligue des travailleuses domestiques sans papiers, pour avoir accès à une formation et un emploi à Bruxelles. Le ministre souhaite-t-il réellement lutter contre les discriminations et améliorer l'égalité des chances ?

Le député appelle à ne plus se contenter des politiques actuelles incitatives ou préventives. La discrimination est un problème de société et non un problème interindividuel. C'est donc à l'État qu'il revient de mettre en place des mesures contraignantes, proactives et systématiques. C'est ce qu'il a fait avec l'Agence fédérale pour la sécurité de la chaîne alimentaire (AFSCA) mise en place suite à la crise de la dioxine en 1999 pour contrôler la sécurité alimentaire, en fixant des normes, en effectuant des contrôles, en créant des équipes spécialisées et en établissant des procédures.

III. Discussion générale

Mme Clémentine Barzin rappelle que le racisme n'est pas

Vervolgens analyseert de volksvertegenwoordiger de door minister Clerfayt voorgestelde tekst. Hij erkent dat deze beter is dan de vorige en de door de PTB verdedigde koers volgt. Sommige passages zijn volgens hem een copy-paste van het voorstel van zijn fractie. De belangrijkste belemmering voor de uitvoering van de tests blijft echter het gebrek aan personeel. De volksvertegenwoordiger plaatst vraagtekens bij de motivatie en opleiding van de inspecteurs van de GWI en betreurt een gebrek aan visie en ambitie. De voorliggende tekst volstaat dus niet om een impact te hebben op de echte wereld en om discriminatie terug te dringen.

Het project voorziet in slechts drie personen om deze tests uit te voeren in de "specifieke cel ter bestrijding van discriminatie", een term overgenomen uit de ordonnantie Samira-Cecile. Volgens de volksvertegenwoordiger is het belangrijk deze cel te versterken, haar duidelijke doelstellingen toe te wijzen (minimumaantal tests dat per jaar moet worden uitgevoerd) en haar te voorzien van transversale bevoegdheden om de hele keten, gedurende een hele loopbaan, te controleren.

De spreker pakt vervolgens de overdreven beperking aan van de nodige proactiviteit in de strijd tegen discriminaties, met name in sectoren waar er een sterk vermoeden van discriminatie bestaat. De verplichting om vooraf toestemming te vragen aan het arbeidsauditoraat of de procureur des Konings zal het proces alleen maar vertragen, aangezien de rechtbanken al overbelast zijn.

Vervolgens vraagt de spreker naar de instantie die de vijfjaarlijkse academische studie moet uitvoeren en wil hij meer uitleg over de wijzigingen die naar aanleiding van het advies van de Raad van State in de tekst zijn aangebracht. Tevens vraagt de volksvertegenwoordiger om bevestiging dat het proactief testen niet in strijd is met het uitlokkingsverbod.

De heer Petya Obolensky reageert vervolgens op de recente verklaringen van minister Bernard Clerfayt over het bestaan van een mediterrane systeem in het Brusselse Gewest en herinnert aan de strijd van vele vrouwen, met name binnen de Liga van huishoudhulpen zonder papieren, om toegang te krijgen tot opleiding en werk in Brussel. Wil de minister werkelijk de discriminatie bestrijden en de gelijke kansen verbeteren?

De volksvertegenwoordiger roept op om geen genoegen meer te nemen met het huidige stimulerende of preventieve beleid. Discriminatie is een maatschappelijk probleem, geen intermenselijk probleem. Het is dan ook aan de staat om bindende, proactieve en systematische maatregelen te nemen. Dat heeft hij gedaan met het Federaal Agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen (FAVV), dat naar aanleiding van de dioxinecrisis in 1999 werd opgericht om toezicht te houden op de voedselveiligheid door normen vast te stellen, controles uit te voeren, gespecialiseerde teams op te richten en procedures te bepalen.

III. Algemene bespreking

Mevrouw Clémentine Barzin herinnert eraan dat racisme

une opinion mais un délit qui doit être sanctionné. Il faut continuer à lutter contre toute forme de discrimination et promouvoir l'égalité entre tous les citoyens. Les femmes en particulier subissent de nombreuses inégalités. Le groupe MR entend promouvoir la construction d'une citoyenneté partagée au-delà des différences et l'adhésion à un projet sociétal commun et à un socle de valeurs.

Si les tests proactifs et de situation doivent être améliorés pour lutter plus efficacement contre les discriminations à l'embauche, il faut aussi veiller à ce que ces outils n'engendrent pas de surcharges administratives pour les entreprises.

Le groupe MR est favorable aux plans diversité au sein des entreprises qui sont des outils flexibles pour mettre en place des solutions structurelles et durables. Il convient de valoriser ces plans afin de convaincre les employeurs des bénéfices que peut produire la diversité des employés sur les activités économiques.

La députée revient sur l'avis du Conseil d'État et demande confirmation que le présent projet d'ordonnance limite le champ d'application aux cas spécifiques en lien avec une compétence matérielle propre de la Région de Bruxelles-Capitale.

L'oratrice aimerait également savoir sur la base de quels critères sera définie la notion de « suspicion raisonnable » et seront désignés les tiers autorisés à effectuer ces tests.

En ce qui concerne l'obligation adressée à Actiris de transmettre deux fois par mois les plaintes et signalements reçus, cette démarche va-t-elle s'opérer exclusivement au sein d'Actiris Inclusive, le guichet antidiscrimination d'Actiris, ou le protocole implique-t-il un passage par la direction d'Actiris ? L'oratrice relaie ensuite deux interrogations de Brupartners, quant à la définition de la responsabilité des employeurs en cas de faute de leurs préposés et sur le respect des règles en matière de protection des données lors de la transmission de C.V. anonymisés par Actiris.

La députée termine en s'enquérant de la date d'entrée en vigueur du présent projet, l'article 5 ayant disparu.

M. Alain Vander Elst met en exergue qu'une grande partie des chefs d'entreprise bruxellois travaillent déjà avec du personnel issu de la diversité. Le député se fait l'écho de la mise en garde formulée par Brupartners quant au risque d'instaurer des relations négatives entre Actiris et les employeurs. Les employeurs recherchent avant tout du personnel qualifié, quelle que soit son origine. Comment la preuve de la discrimination à l'embauche sera-t-elle apportée, au-delà de la première étape de l'analyse des C.V. ? Lors des entretiens d'embauche, comment déterminer si le choix de l'employeur s'est basé sur la formation, l'expérience ou un critère de discrimination ? De même, comment la preuve de la discrimination à l'embauche sera-t-elle apportée lorsqu'il

geen mening is maar een delict dat bestraft moet worden. Wij moeten alle vormen van discriminatie blijven bestrijden en de gelijkheid van alle burgers bevorderen. Vooral vrouwen lijden onder vele vormen van ongelijkheid. De MR-fractie wil de opbouw van een gemeenschappelijk burgerschap bevorderen dat de verschillen overstijgt en de toetreding tot een gemeenschappelijk maatschappelijk project en een reeks waarden bevordert.

Hoewel de proactieve en praktijktests moeten worden verbeterd om discriminatie bij de aanwerving doeltreffender te bestrijden, moet er ook voor worden gezorgd dat deze instrumenten geen extra administratieve lasten voor de bedrijven meebrengen.

De MR-fractie is voorstander van diversiteitsplannen binnen de bedrijven, die flexibele instrumenten zijn om structurele en duurzame oplossingen toe te passen. Deze plannen moeten worden gepromoot om werkgevers te overtuigen van de voordelen die diversiteit van werknemers voor het bedrijfsleven kan opleveren.

De volksvertegenwoordigster komt terug op het advies van de Raad van State en vraagt om bevestiging dat dit ontwerp van ordonnantie het toepassingsgebied beperkt tot specifieke gevallen die verband houden met een specifieke materiële bevoegdheid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Zij wenst tevens te vernemen op basis van welke criteria het begrip "redelijk vermoeden" zal worden gedefinieerd en welke derden gemachtigd zullen zijn om deze tests uit te voeren.

Met betrekking tot de verplichting voor Actiris om tweemaal per maand de ontvangen klachten en meldingen door te geven, zou dit uitsluitend gebeuren binnen Actiris Inclusive, het antidiscriminatieloket van Actiris, of zou het protocol inhouden dat dit via de directie van Actiris gebeurt? De spreker geeft vervolgens twee vragen van Brupartners door, betreffende de definitie van de aansprakelijkheid van werkgevers in geval van een fout van hun werknemers, en betreffende de naleving van de regels inzake gegevensbescherming wanneer geanonimiseerde cv's door Actiris worden doorgegeven.

Tot slot vraagt de volksvertegenwoordigster naar de datum van inwerkingtreding van dit ontwerp, aangezien artikel 5 is verdwenen.

De heer Alain Vander Elst wijst erop dat een groot deel van de Brusselse bedrijfsleiders al werkt met personeel met een diverse achtergrond. Hij sluit zich aan bij de waarschuwing van Brupartners over het risico dat er een negatieve relatie ontstaat tussen Actiris en de werkgevers. Werkgevers zijn in de eerste plaats op zoek naar geschoold personeel, ongeacht hun afkomst. Hoe zal het bewijs van discriminatie bij de aanwerving worden geleverd, na de eerste stap van het analyseren van de cv's? Hoe kan tijdens de sollicitatiegesprekken worden vastgesteld of de keuze van de werkgever gebaseerd is op opleiding, ervaring of een discriminerend criterium? En hoe wordt het bewijs van discriminatie bij de aanwerving geleverd als er geen directe

n'y a pas de lien direct et que l'employeur passe par une société d'intérim ?

M. Gilles Verstraeten précise que même si l'âge et le handicap sont les deux principaux critères de discrimination, il convient de lutter également contre les discriminations ethniques ou religieuses. Mais comment parvenir à une société sans discriminations ?

Le député maintient les réserves qu'il a déjà formulées à l'égard des testings. Il ne s'agit pas là de constatations de fait mais de procès d'intention. Or, il est extrêmement difficile de prouver l'intention d'un acte. L'orateur renvoie aux propos du professeur Stijn Baert de l'UGent, pour lequel il faudrait effectuer 25 à 30 tests dans une même entreprise pour pouvoir prouver réellement qu'il y a eu discrimination.

Pour M. Gilles Verstraeten, le présent projet risque d'avoir pour effet secondaire un changement de culture au sein des entreprises contrevenantes. Ces dernières ne vont plus publier leurs offres d'emploi auprès d'Actiris mais, pour éviter d'être contrôlées, elles vont rechercher du personnel par des moyens détournés et souterrains. Est-ce vraiment la bonne approche ?

Les sanctions ne devraient intervenir qu'en dernier recours, après une approche proactive positive de la part du gouvernement (études académiques, discussion avec les secteurs pour mettre en place un changement culturel positif des processus d'embauche, accompagnement, etc.). Ce n'est pas la direction choisie. Le député craint une détérioration des relations entre entreprises et gouvernement.

M. Gilles Verstraeten se dit surpris des annonces faites par le ministre lors de son exposé introductif, notamment le projet d'accord de coopération avec le niveau fédéral. Le ministre peut-il confirmer qu'il va bien suivre l'avis du Conseil d'État ou va-t-il continuer à jouer avec l'idée que la Région est implicitement compétente à l'égard de tous les employeurs, au risque de continuer à voir les signalements classés sans suite car la Région sera jugée non compétente ?

Le député s'interroge aussi sur l'utilité, pour la Région, de continuer à exercer une compétence implicite à l'égard de certains secteurs, alors que le niveau fédéral a désormais aussi légiféré sur la question. Ne serait-il pas plus logique et plus simple de tout regrouper au niveau fédéral, qui détient les principales compétences, même si le groupe N-VA préférerait que tout revienne aux Régions ?

L'orateur passe ensuite en revue les différents cas dans lesquels des tests de discrimination peuvent être réalisés, selon le projet d'ordonnance (article 4, 5°) et expose les doutes qu'il entretient à propos de chaque cas. Le député déplore notamment le manque de critères objectifs.

M. Gilles Verstraeten alerte le ministre sur le risque accru de provocation et de fautes de procédure si on autorise un inspecteur à se faire substituer par un tiers. Quant à la transmission des plaintes ou des signalements à titre anonyme par Actiris, l'explication de l'article 3 indique que « ces

band is en de werkgever via een uitzendbureau werkt?

Volgens de heer Gilles Verstraeten zijn leeftijd en handicap weliswaar de twee belangrijkste criteria voor discriminatie, maar moet ook etnische of religieuze discriminatie worden bestreden. Maar hoe komen we tot een samenleving zonder discriminatie?

De volksvertegenwoordiger blijft bij zijn eerdere bedenkingen over de tests. Het zijn geen vaststellingen van feiten maar intentieprocessen. Het is uiterst moeilijk om intenties te bewijzen. Hij verwijst naar de woorden van professor Stijn Baert van de UGent, die zegt dat in een enkel bedrijf 25 tot 30 tests moeten worden uitgevoerd om te kunnen bewijzen dat er sprake is van discriminatie.

Volgens de heer Gilles Verstraeten dreigt het huidige ontwerp als neveneffect een cultuuromslag binnen de overtredende bedrijven te hebben. Deze zullen hun vacatures niet meer bij Actiris bekendmaken, maar om niet gecontroleerd te worden, zullen zij via omwegen of minder zichtbare wegen personeel zoeken. Is dit wel de juiste aanpak?

De sancties mogen alleen in laatste instantie worden gebruikt, na een positieve proactieve aanpak door de overheid (academische studies, overleg met de sectoren om een positieve cultuuromslag in aanwervingsprocessen door te voeren, coaching enz.) Dit is niet de gekozen richting. De volksvertegenwoordiger vreest een verslechtering van de relaties tussen bedrijven en overheid.

De heer Gilles Verstraeten zegt verrast te zijn door de mededelingen van de minister tijdens zijn inleidende uiteenzetting, met name over het ontwerp van samenwerkingsakkoord met het federale niveau. Kan de minister bevestigen dat hij het advies van de Raad van State zal volgen of blijft hij spelen met het idee dat het gewest impliciet bevoegd is ten aanzien van alle werkgevers, met het risico dat meldingen zonder gevolg blijven omdat het gewest als niet bevoegd zal worden beschouwd?

De volksvertegenwoordiger vraagt zich ook af of het nuttig is dat het gewest een impliciete bevoegdheid blijft uitoefenen voor bepaalde sectoren, nu ook het federale niveau hierover wetgeving heeft uitgevaardigd. Zou het niet logischer en eenvoudiger zijn om alles te groeperen op het federale niveau, dat over de belangrijkste bevoegdheden beschikt, ook al zou de N-VA-fractie liever zien dat de gewesten volledig bevoegd worden?

De spreker overloopt vervolgens de verschillende gevallen waarin volgens het ontwerp van ordonnantie (artikel 4, 5°) discriminatietests kunnen worden uitgevoerd en zet zijn twijfels bij elk geval uiteen. Hij betreurt vooral het gebrek aan objectieve criteria.

De heer Gilles Verstraeten waarschuwt de minister voor het verhoogde risico op uitlokking en procedurefouten indien een inspecteur toestemming krijgt om zich door een derde te laten vervangen. Wat de anonieme doorgifte van de klachten of meldingen door Actiris betreft, geeft de toelichting bij

transmissions devraient idéalement rester exceptionnelles et que cette option ne devrait être proposée qu'à titre subsidiaire ». Comment Actiris pourra-t-il dès lors estimer que ces plaintes ou signalements présentent une suspicion raisonnable ?

Mme Fadila Laanan insiste sur l'urgence de mesures plus efficaces et proactives pour lutter contre la discrimination à l'embauche. Si l'Inspection régionale de l'Emploi (IRE) et sa cellule ad hoc ont un rôle à jouer pour faire respecter la législation en la matière, les résultats ne sont pas à la hauteur des attentes : entre 2018 et 2021, seulement 45 signalements ont été reçus par l'Inspection, dont beaucoup ont été classés sans suite !

Le groupe PS attendait depuis longtemps ce projet d'ordonnance. Il faut prévoir une panoplie d'outils et de mesures opérationnelles dans toutes les structures dépendantes de la Région. À cet égard, la députée rappelle que, le 15 juin 2022, la commission des Affaires économiques et de l'Emploi a auditionné deux éminents professeurs spécialisés en économie du travail. Ces derniers ont recommandé d'appliquer une combinaison d'outils pour lutter contre la discrimination à l'embauche, à savoir : les tests de correspondance proactifs ; les appels mystères ; la formation pour les intervieweurs du privé et du public sur une approche non genrée et non racisée de leurs méthodes de recrutement ; dans une moindre mesure, les tests C.V. anonymes et les quotas dits « discriminations positives » pour certaines fonctions. Il apparaîtrait, toutefois, que les deux derniers outils ne soient pas toujours adéquats. Le C.V. anonyme ne garantit pas que les recruteurs ne basent pas leur décision sur d'autres caractéristiques. Les quotas devraient, quant à eux, être utilisés avec précaution et être essentiellement apposés à des fonctions publiques ou de représentation.

Si le groupe PS adhère à la plupart des constats et des solutions qu'apporte le présent projet, la députée est dubitative quant à la condition de « suspicion raisonnable » pour le transfert des signalements vers l'IRE. Pourquoi Actiris ne transmettrait-il pas tous les signalements (moyennant l'accord explicite de la victime, qu'elle veuille rester anonyme ou non) ?

La députée aimerait également plus d'informations quant au projet d'accord de coopération avec le niveau fédéral sur le transfert des signalements au SPF Emploi.

M. Juan Benjumea Moreno se réjouit que le présent projet instaure enfin des tests plus proactifs, une demande de longue date du groupe Groen. Il est temps de tirer les leçons du passé et de se rendre compte que des textes uniquement réactifs ne permettent pas une lutte efficace contre les discriminations. Effectuer des tests proactifs sur la base d'une « suspicion raisonnable » ne signifie pas que l'employeur ou le secteur testé est forcément coupable mais cela permet d'ouvrir une enquête, avec une base juridique solide.

Les discriminations sur le marché de l'emploi restent

artikel 3 aan dat “doorgiftes idealiter uitzonderlijk zouden moeten blijven, en enkel in bijkomende orde voorgesteld mogen worden”. Hoe kan Actiris dan oordelen dat deze klachten of meldingen een redelijk vermoeden bevatten?

Mevrouw Fadila Laanan dringt erop aan dat er snel meer doeltreffende en proactieve maatregelen komen in de strijd tegen de discriminatie bij aanwerving. Hoewel de Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie (GWI) en haar ad-hoc eenheid een rol dienen te vervullen op het vlak van toezicht op de naleving van de wetgeving op dit gebied, voldoen de resultaten niet aan de verwachtingen: tussen 2018 en 2021 ontving de inspectie slechts 45 meldingen, waarvan vele zonder gevolg zijn gebleven!

De PS-fractie keek allang uit naar dit ontwerp van ordonnantie. In alle van het gewest afhankelijke structuren moet worden voorzien in een rist instrumenten en operationele maatregelen. In dit verband herinnert het parlementslid eraan dat de commissie voor de Economische zaken en de Tewerkstelling op 15 juni 2022 twee eminente professoren, gespecialiseerd in arbeidseconomie, heeft gehoord. Zij adviseerden een combinatie van instrumenten toe te passen om discriminatie bij aanwerving te bestrijden, namelijk: proactieve praktijktests, mystery calls en opleidingen voor de interviewers van de openbare en de privésector over een ras- en genderneutrale benadering van hun selectiemethoden; in mindere mate anonieme cv-tests en zogenaamde "positieve discriminatie"-quota voor bepaalde functies. De laatste twee instrumenten blijken echter niet altijd adequaat te zijn. Het anonieme cv garandeert niet dat recruiters hun beslissing niet op andere kenmerken baseren. Met quota echter zou men omzichtig moeten omspringen en ze zouden vooral moeten worden toegepast op openbare of representatieve functies.

Hoewel de PS-fractie het eens is met de meeste bevindingen en oplossingen van dit ontwerp, twijfelt het parlementslid aan de voorwaarde van "redelijk vermoeden" voor de overdracht van meldingen aan de GWI. Waarom zou Actiris alle meldingen niet doorgeven (met de uitdrukkelijke toestemming van het slachtoffer, of hij of zij nu anoniem wil blijven of niet)?

Het parlementslid had ook graag meer informatie verkregen over het ontwerp van samenwerkingsovereenkomst met het federale niveau over de overdracht van meldingen aan de FOD Werkgelegenheid.

De heer Juan Benjumea Moreno is blij dat het voorliggende ontwerp eindelijk proactievare tests invoert. Dat vraagt de Groen-fractie sinds lang. Het is tijd om lessen te trekken uit het verleden en te beseffen dat louter reactieve teksten niet volstaan om discriminaties doeltreffend te bestrijden. Proactief testen op basis van een "redelijk vermoeden" betekent niet dat de geteste werkgever of sector per definitie schuldig is, maar maakt het wel mogelijk een onderzoek in te stellen, met een degelijke rechtsgrondslag.

De discriminations bij tewerkstelling zijn nog steeds schrijnend. Velen worden niet beoordeeld op hun

criantes. De nombreuses personnes ne sont pas jugées sur leurs compétences mais sur leurs caractéristiques propres (origine, handicap, orientation sexuelle, etc.). Toutes les études démontrent que le taux d'emploi et les revenus des personnes d'origine étrangère restent encore nettement inférieurs à ceux des personnes d'origine belge, quel que soit le niveau d'études. À cet égard, le député revient sur le problème de la reconnaissance des diplômés.

L'orateur passe ensuite en revue les avancées du présent projet : assouplissement des conditions d'utilisation des tests, élargissement du champ de compétences de l'IRE, tests plus proactifs sur la base d'une étude académique ou de datamining, tests sur place, meilleure protection des inspecteurs et collaboration accrue avec Actiris.

Si les testings ne sont bien sûr pas les seuls moyens à mettre en place pour lutter contre la discrimination à l'embauche, force est de reconnaître leur utilité. Le député appelle à rester vigilant et à vérifier, dans quelques années, si les conditions instaurées ne sont pas encore trop strictes. Il s'agit néanmoins d'un pas gigantesque dans la bonne direction. Groen approuvera dès lors le présent projet.

Mme Farida Tahar rappelle le rôle proactif joué par le groupe Ecolo dans l'adoption du texte de M. Gosuin visant à lutter contre les discriminations et dans le soutien au secteur pour l'instauration de tests proactifs.

Aujourd'hui, malgré l'arsenal juridique, les discriminations sont encore légion en Région bruxelloise. À compétences égales, une personne d'origine étrangère court trois à quatre fois plus de risque d'être discriminée sur le marché de l'emploi.

La députée détaille les quatre points d'amélioration du projet : la proactivité des tests, leur plus grande simplicité (notamment au niveau du dépôt de plainte), la possibilité d'effectuer des tests sur place (une demande de longue date d'Ecolo) et le renforcement de la protection des inspecteurs.

Dans le cadre des nouvelles missions dévolues à Actiris, l'oratrice aimerait savoir si un budget supplémentaire lui sera alloué. Qu'en est-il de son évaluation ainsi que de l'évaluation de l'ensemble du dispositif de la réforme ?

Mme Farida Tahar exprime son inquiétude quant au peu de moyens dégagés au niveau de l'IRE (un responsable et deux inspecteurs), ce qui ne correspond pas à l'ambition du texte. La députée insiste également sur l'importance de former davantage les inspecteurs à la lutte contre les discriminations.

L'oratrice appelle aussi à une définition plus précise de la notion de « suspicion raisonnable » et souhaiterait davantage d'information sur l'étude quinquennale ainsi que sur le budget total de la présente réforme.

La députée souligne enfin la nécessité de renforcer la

vaardigheden, maar op hun typische kenmerken (afkomst, beperking, seksuele geaardheid enz.). Uit alle studies blijkt dat de werkgelegenheidsgraad en het inkomen van mensen van buitenlandse afkomst nog steeds beduidend lager zijn dan die van mensen van Belgische afkomst, ongeacht hun opleidingsniveau. In dit verband komt het parlementslid terug op het probleem van de erkenning van diploma's.

Vervolgens gaat de spreker over tot de vooruitgang van het voorliggende ontwerp: soepelere voorwaarden voor het gebruik van tests, uitbreiding van het bevoegdheidsgebied van de GWI, proactievare tests op basis van academisch onderzoek of datamining, tests ter plaatse, betere bescherming van de inspecteurs en een verhoogde samenwerking met Actiris.

Hoewel tests uitvoeren natuurlijk niet de enige manier is om discriminatie bij aanwerving te bestrijden, moeten we het nut ervan erkennen. Het parlementslid vraagt om waakzaamheid en om over enkele jaren na te gaan of de ingevoerde voorwaarden niet nog steeds te streng zijn. Toch is dit een enorme stap in de goede richting. Groen zal het voorliggende ontwerp dan ook goedkeuren.

Mevrouw Farida Tahar herinnert aan de proactieve rol van de Ecolo-fractie bij de goedkeuring van de antidiscriminatietekst van de heer Gosuin en bij de ondersteuning van de sector voor de invoering van proactieve tests.

Vandaag de dag zijn in het Brusselse Gewest, ondanks het juridische arsenaal, de discriminaties legio. Iemand van buitenlandse afkomst heeft drie tot vier keer meer kans om te worden gediscrimineerd bij tewerkstelling ook al beschikt hij over dezelfde vaardigheden.

Het parlementslid beschrijft de vier verbeterpunten van het ontwerp: de proactiviteit van de tests, de grotere vereenvoudiging ervan (vooral op het niveau van het indienen van een klacht), de mogelijkheid om tests ter plaatse uit te voeren (dat vraagt Ecolo al lang) en de versterking van de bescherming van de inspecteurs.

In het kader van de nieuwe taken die aan Actiris zijn toebedeeld, zou de spreker graag willen weten of hiervoor een extra budget zal worden uitgetrokken. Hoe zit het met de evaluatie ervan en met de evaluatie van het hele hervormingssysteem?

Mevrouw Farida Tahar uit haar bezorgdheid over de beperkte middelen die aan de GWI zijn toebedeeld (een verantwoordelijke en twee inspecteurs), die niet overeenkomen met de ambitie van de tekst. Het parlementslid benadrukt ook het belang van een betere opleiding van de inspecteurs in de strijd tegen discriminaties.

De spreker vraagt ook om een preciezere definitie van het begrip "redelijk vermoeden" en zou graag meer informatie verkrijgen over de vijfjaarlijkse evaluatie en over de totale kostprijs van deze hervorming.

Tot slot benadrukt het parlementslid de noodzaak om de bewustwording en de bestrijding van vooroordelen te

sensibilisation et la lutte contre les préjugés et de collaborer étroitement avec les autres entités, en particulier le niveau fédéral.

Pour Mme Khadija Zamouri, les objectifs du projet sont clairs et fondés : la discrimination et le racisme sont illégaux et doivent être dûment sanctionnés. La députée déplore que les intervenants aient automatiquement accolé le racisme aux autres groupes discriminés car une personne d'origine étrangère peut également être handicapée, membre de la communauté LGBT, etc. et devoir faire face ainsi à une double, triple ou quadruple discrimination.

En marge de la discussion, l'oratrice avance l'idée de durées hebdomadaires flexibles sous contrat de travail en « article 60 » afin de permettre à davantage de bénéficiaires, en particulier les femmes, d'y recourir.

Il lui revient, de ses nombreuses visites d'entreprises, que les employeurs peinent toujours à recruter des candidats. Les tests de situation permettent d'identifier le problème et, si nécessaire, de sanctionner les contrevenants.

La députée salue la simplification des tests, le renforcement de la protection des inspecteurs et l'intégration de tiers dans la réalisation des tests. Des tests plus proactifs et plus ciblés constituent un pas dans la bonne direction.

L'oratrice s'enquiert des formations et de l'accompagnement prodigués aux tiers désignés pour les tests et de la plus-value retirée de l'échange d'informations entre Actiris et l'IRE.

M. Emmanuel De Bock dénonce le discours stigmatisant du groupe PTB, qui oppose les « Belgo-belges » aux « Belges d'origine étrangère » et pratique l'amalgame en y incluant notamment la problématique des sans-papiers. Le député rappelle que l'on est tous à la fois d'ici et d'ailleurs et que nombre de sans-papiers n'ont pas institutionnellement accès au marché du travail.

Pour l'orateur, le groupe PTB cherche à s'approprier l'avancée que constitue le présent projet, pour masquer qu'il a eu du mal à formaliser, sur le plan légistique, une réponse concrète à la problématique de la discrimination à l'embauche. Il convient de rappeler que le groupe PTB défendait au départ le droit pour tout un chacun de s'improviser chercheur de discriminations, tels de petits « commissaires du peuple ». Les ministres de l'Emploi successifs et les juristes ont dû lui expliquer à maintes reprises que la sécurité juridique imposait une autre approche. Si le groupe DéFI partage les objectifs poursuivis par la proposition d'ordonnance du groupe PTB, il fonde, quant à lui, son action politique sur le respect de la Constitution et du droit pénal, la discrimination à l'embauche étant une infraction pénale.

M. Emmanuel De Bock rappelle que le cadre pénal ne doit intervenir qu'en dernier lieu, l'objectif premier restant la

verhogen en nauw samen te werken met de andere entiteiten, met name het federale niveau.

Volgens mevrouw Khadija Zamouri zijn de doelstellingen van het ontwerp duidelijk en gegrond: discriminatie en racisme zijn illegaal en moeten naar behoren worden bestraft. Het parlementslid betreurt het dat de sprekers racisme automatisch gelijkstellen met andere gediscrimineerde groepen, want iemand van buitenlandse afkomst kan ook een beperking hebben, tot de LGBT-gemeenschap behoren enz. en dus dubbel, drie- of viervoudig gediscrimineerd worden.

Als kanttkening bij de bespreking oppert de spreekster het idee van flexibele weekuren in het kader van "artikel 60"-arbeidsovereenkomsten om meer begunstigden, vooral vrouwen, in staat te stellen daarvan gebruik te maken.

Tijdens haar vele bezoeken aan bedrijven werd haar verteld dat werkgevers nog steeds moeite hebben om kandidaten aan te werven. De praktijktests helpen om het probleem te identificeren en, indien nodig, overtreders te bestraffen.

Het parlementslid juicht de vereenvoudiging van de tests toe, de verhoogde bescherming van de inspecteurs en de opname van derden in het testproces. Het uitvoeren van proactievare en gerichte tests zijn een stap in de goede richting.

De spreekster vraagt naar de verstrekte opleidingen en begeleiding aan derden, die zijn aangesteld voor het testen en de toegevoegde waarde van de uitwisseling van informatie tussen Actiris en de GWI.

De heer Emmanuel De Bock hekelt het stigmatiserende discours van de PTB-fractie, die de Belgen met een Belgische achtergrond tegenover de Belgen van buitenlandse origine plaatst en alles op een hoopje gooit door de migranten zonder papieren erbij te betrekken. De volksvertegenwoordiger herinnert eraan dat we allemaal van hier en elders komen en dat veel migranten zonder papieren geen institutionele toegang tot de arbeidsmarkt hebben.

De PTB-fractie probeert zich de vooruitgang die dit ontwerp oplevert toe te eigenen om te verhullen dat zij moeite heeft gehad om op wetgevend vlak een concreet antwoord te formuleren op het probleem van discriminatie bij de aanwerving. Er zij aan herinnerd dat de PTB-fractie aanvankelijk het recht verdedigde van iedereen om zich als onderzoeker op het gebied van discriminatie op te werpen, als kleine "volkscommissarissen". De opeenvolgende ministers bevoegd voor werkgelegenheid en juridische deskundigen moesten herhaaldelijk uitleggen dat de rechtszekerheid een andere aanpak vereiste. De DéFI-fractie deelt weliswaar de doelstellingen van het voorstel van ordonnantie van de PTB-fractie, maar baseert haar politieke actie op de eerbiediging van de Grondwet en het strafrecht, aangezien discriminatie bij aanwerving strafbaar is.

De heer Emmanuel De Bock herinnert eraan dat het strafrechtelijk kader slechts in laatste instantie moet worden aangewend, en dat bemiddeling tussen de partijen het hoofddoel blijft. Dat is het werk van Actiris Inclusive en de

médiation entre les parties. C'est le travail d'Actiris Inclusive et les missions d'Unia et de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH), organismes avec lesquels la Région a conclu des protocoles de collaboration.

Eu égard au constat du Conseil d'État selon lequel les compétences du ministre de l'Emploi ne sont pas suffisantes pour lutter contre tous les phénomènes discriminatoires, le député se réjouit de l'accord de coopération avec le niveau fédéral.

Le projet dote la Région d'un cadre légal fort et efficient pour lutter contre la discrimination à l'embauche. Le groupe DéFI le soutiendra donc pleinement.

*
* *

Le ministre Bernard Clerfayt souligne que ce projet d'ordonnance est d'abord et avant tout un acte politique, qui affirme la volonté du gouvernement d'aller le plus loin possible dans la lutte contre les discriminations à l'emploi, dans tous les secteurs de la vie bruxelloise.

Le soutien unanime du Parlement bruxellois serait aussi un acte politique, pour réaffirmer que la discrimination à l'emploi n'a pas sa place en Région bruxelloise, et que la diversité de l'emploi doit représenter la diversité des citoyens.

L'orateur fait ensuite remarquer que toutes les études statistiques – le monitoring socioéconomique d'Unia, l'étude de view.brussels d'Actiris sur les discriminations à l'embauche, l'étude du SPF Emploi, etc. – montrent l'existence d'écarts statistiques importants entre certaines catégories de population. Les études d'Unia et du SPF Emploi concluent à des discriminations « systémiques », c'est-à-dire que le taux de chômage des personnes d'origine étrangère est plus élevé que le taux de chômage des personnes belges. Ce n'est pas la même chose qu'une discrimination à l'embauche.

Si les travaux d'Unia et d'autres, qui montrent ces discriminations systémiques, définissent une suspicion raisonnable de discrimination sur le marché de l'emploi, une série d'éléments peuvent s'expliquer par des différences.

À titre d'exemple, Abdu qui a fait des études d'informatique à Bangalore est en concurrence sur le marché de l'emploi bruxellois avec Jean-Benoît, un informaticien qui a fait ses études en Belgique. Si l'employeur choisit Jean-Benoît, il ne s'agit pas d'une discrimination. Certes, Abdu possède un diplôme de Bangalore, qui est le centre mondial de la formation en informatique, mais son diplôme n'ayant pas d'équivalence en Belgique, il n'est pas reconnu. Cet exemple illustre ce qui relève de la différence et non de la discrimination. L'écart au niveau du taux d'emploi entre des personnes comme Abdu et des personnes comme Jean-Benoît relève de la discrimination systémique.

Il convient, bien sûr, de se préoccuper socialement des discriminations systémiques mais elles ne sont pas visées par

opdrachten van Unia en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM), organisaties waarmee het gewest samenwerkingsprotocollen heeft gesloten.

Gelet op de vaststelling van de Raad van State dat de bevoegdheden van de minister bevoegd voor werkgelegenheid niet volstaan om alle discriminerende verschijnselen te bestrijden, verwelkomt de volksvertegenwoordiger het samenwerkingsakkoord met het federale niveau.

Het ontwerp biedt het gewest een sterk en efficiënt juridisch kader om discriminatie bij de aanwerving te bestrijden. De DéFI-fractie zal het dan ook ten volle steunen.

*
* *

Minister Bernard Clerfayt benadrukt dat dit ontwerp van ordonnantie eerst en vooral een politieke daad is, die de wens van de regering bevestigt om zo ver mogelijk te gaan in de strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt, in alle sectoren van het Brusselse leven.

De unanieme steun van het Brussels Parlement zou ook een politieke daad zijn, om opnieuw te bevestigen dat er in het Brusselse Gewest geen plaats is voor discriminatie bij tewerkstelling, en dat de diversiteit op de arbeidsmarkt de diversiteit van de burgers moet weerspiegelen.

Vervolgens wijst de spreker erop dat alle statistische studies - de sociaal-economische monitoring van Unia, de studie van view.brussels van Actiris over discriminatie bij aanwerving, de studie van de FOD Werkgelegenheid enz. - aantonen dat er significante statistische verschillen bestaan tussen bepaalde bevolkingscategorieën. De studies van Unia en de FOD Werkgelegenheid concluderen dat er "systemische" discriminatie is, d.w.z. dat de werkloosheidsgraad van mensen van buitenlandse origine hoger ligt dan de werkloosheidsgraad van Belgen. Dit is niet hetzelfde als discriminatie bij aanwerving.

Als het werk van Unia en anderen, dat een dergelijke systemische discriminatie aantoonde, een redelijk vermoeden van discriminatie bij tewerkstelling definieert, kunnen een aantal elementen worden verklaard door verschillen.

Zo concurreert Abdu, die informatica heeft gestudeerd in Bangalore, op de Brusselse arbeidsmarkt met Jean-Benoît, een informaticus die in België heeft gestudeerd. Als de werkgever voor Jean-Benoît kiest, is er geen sprake van discriminatie. Abdu heeft wel een diploma uit Bangalore, het wereldcentrum voor computeropleidingen, maar zijn diploma heeft geen gelijkwaardigheid in België en wordt dus niet erkend. Dit voorbeeld illustreert wat verschil is en geen discriminatie. Het verschil op het vlak van het werkgelegenheidsgraad tussen mensen als Abdu en mensen als Jean-Benoît valt onder systemische discriminatie.

Uiteraard moeten systemische discriminaties maatschappelijk worden aangepakt, maar het valt niet onder

les tests de discrimination.

A contrario, quand un employeur est confronté à deux candidats tous deux sortis de Solvay en management - le premier, Erkan, avec une distinction et le second, Kurt, d'origine allemande, avec une satisfaction - et qu'il choisit Kurt, il s'agit alors d'une discrimination inacceptable.

Il en va de même si Abdelkader, patron d'une PME bruxelloise, rencontre deux candidats pour un emploi de chauffeur-livreur - Ahmed, qui a déjà eu deux retraits de permis, et Mamadou, qui n'a jamais eu de retrait de permis - et qu'il choisit Ahmed.

Il faut donc bien distinguer discrimination et différence. Le point positif des différences objectives, c'est qu'il est possible de les identifier et de construire des stratégies pour réduire la discrimination systémique. Ainsi, si Abdu n'a pas pu faire reconnaître son diplôme, il faut œuvrer à une meilleure reconnaissance des diplômes.

Les rapports d'Unia établissent clairement qu'une partie de l'écart de taux d'emploi – ou taux de chômage – des personnes issues de la migration à Bruxelles tient au fait qu'elles arrivent sur le marché de l'emploi avec des compétences moindres que d'autres publics. Ces compétences moindres résultent de phénomènes de sélection tout au long du parcours scolaire et ces discriminations, bien qu'involontaires, aboutissent à un accès inégal aux emplois, et donc à des écarts statistiques. La détermination de ces phénomènes permet d'élaborer des politiques publiques capables de résoudre cette discrimination qui s'opère dès l'école, à travers le choix des formations et le niveau d'études.

Les tests de discrimination ne permettront pas de résoudre les discriminations systémiques mais bien les cas individuels de discrimination. Pour combattre la discrimination systémique, il faut mobiliser d'autres instruments relevant de nombreux acteurs de la société.

Le présent projet entend mettre en place des tests plus efficaces en matière de discrimination individuelle, qui s'efforcent d'apporter des preuves permettant l'application de sanctions pénales.

Le ministre revient sur les différents apports du projet : suppression des conditions cumulatives pour réaliser des tests, meilleure protection des inspecteurs, échange entre Actiris et l'IRE notamment pour la création de C.V. anonymes. L'ordonnance impose entre autres à Actiris le transfert des signalements recueillis par son service antidiscrimination, ce à quoi Actiris se refusait jusqu'à présent.

L'intervenant explique ensuite pourquoi les tests proactifs ne peuvent pas être généralisés. Cela représenterait une charge administrative gigantesque et peu pertinente, vu que certaines entreprises ne discriminent pas. Les tests proactifs nécessitent un indice pour orienter les recherches. Ils se distinguent des recherches scientifiques pour tenter de

de discriminatietests.

Aan de andere kant, wanneer een werkgever wordt geconfronteerd met twee kandidaten die beiden aan Solvay zijn afgestudeerd in management - de eerste, Erkan, met onderscheiding en de tweede, Kurt, van Duitse afkomst, op voldoende wijze - en hij kiest voor Kurt, dan is dat onaanvaardbare discriminatie.

Diezelfde discriminatie geldt ook wanneer Abdelkader, de baas van een Brusselse KMO, twee kandidaten ontmoet voor een baan als bezorger - Ahmed, wiens rijbewijs al tweemaal werd ingetrokken, en Mamadou, wiens rijbewijs nog nooit werd ingetrokken - kiest voor Ahmed.

Daarom is het belangrijk een onderscheid te maken tussen discriminatie en verschil. De positieve kant aan objectieve verschillen is dat het mogelijk is ze te identificeren en strategieën te ontwikkelen om systemische discriminatie te verminderen. Als Abdu bijvoorbeeld geen erkenning van zijn diploma heeft verkregen, moeten we werken aan een betere erkenning van de diploma's.

De rapporten van Unia maken duidelijk dat een deel van het verschil in werkgelegenheidsgraad - of werkloosheidspercentage - van mensen met een migrantenachtergrond in Brussel te wijten is aan het feit dat zij de arbeidsmarkt betreden met beperktere vaardigheden dan andere groepen. Deze lagere vaardigheden zijn het gevolg van selectieverschijnselen tijdens de schoolloopbaan en deze discriminaties, hoewel onbedoeld, leiden tot ongelijke toegang tot banen, en dus tot statistische verschillen. De identificatie van deze verschijnselen maakt het mogelijk een overheidsbeleid te ontwikkelen waarmee deze discriminatie, die reeds op de schoolbanken plaatsvindt, door de keuze van de opleiding en het studieniveau kan worden opgelost.

Met discriminatietests worden de systemische discriminaties niet opgelost, maar wel de individuele gevallen van discriminatie. Om systemische discriminatie te bestrijden, moeten andere instrumenten van veel verschillende actoren in de samenleving worden ingezet.

Het voorliggende ontwerp beoogt effectievere tests op het vlak van individuele discriminatie in te voeren, die bewijsmateriaal moeten opleveren voor de toepassing van strafrechtelijke sancties.

De minister komt terug op de verschillende bijdragen van het ontwerp: afschaffing van de cumulatieve voorwaarden om tests te mogen uitvoeren, betere bescherming van de inspecteurs, uitwisseling tussen Actiris en de GWI, met name voor de uitwerking van een anoniem cv. De ordonnantie verplicht Actiris met name om de door zijn dienst antidiscriminatie verzamelde meldingen over te dragen, wat Actiris tot nu toe had geweigerd.

Vervolgens legt de spreker uit waarom proactief testen niet kan worden uitgebreid. Dit zou een enorme en weinig relevante administratieve werklast meebrengen, aangezien sommige bedrijven niet discrimineren. Om proactief te mogen testen is er een aanwijzing nodig om de onderzoeken te sturen. Dat is niet hetzelfde als wetenschappelijk onderzoek

déterminer s'il existe, en moyenne, dans un secteur donné, une peu plus ou un peu moins de discrimination sur la base de telle caractéristique. L'objectif scientifique n'est pas le même que celui de prouver une discrimination. Un test décrit une situation ou un phénomène statistique, mais ne dit pas quelle entreprise a discriminé dans quelle condition. Lorsque M. Stijn Baert déclare qu'il faut effectuer 20 à 30 fois le même test dans une entreprise pour prouver l'existence d'une discrimination dans un cas précis, c'est parce que d'autres éléments peuvent expliquer pourquoi cette entreprise, dans ce cas précis, n'a pas fourni la même réponse à deux C.V. similaires.

Dans le cadre des tests de discrimination, il faut convaincre le juge de l'absolue nécessité d'un système de « provocation », avec l'établissement d'un faux par l'inspecteur public pour apporter des éléments qui pourraient prouver la discrimination. Les tests de discrimination ne sont, en effet, pas des preuves mais une indication suffisante autorisant l'administration à convoquer l'entreprise pour lui demander de s'expliquer. Il n'y a preuve que s'il y a aveu ou incapacité de justifier la différence de traitement. Seul cet élément pourra être présenté au juge en vue d'une sanction. Le test n'est qu'un des moyens permettant de construire le mécanisme de sanction.

En ce qui concerne la notion de « suspicion raisonnable », le ministre rappelle que ce terme existe déjà et est encadré par la jurisprudence. Une définition trop précise en réduirait le champ. Les juristes recommandent de s'appuyer sur ce que la jurisprudence considère comme une suspicion raisonnable, aussi flou que cela puisse paraître. La suspicion raisonnable constitue un élément suffisant pour penser qu'il existe une discrimination.

Quant à savoir si le présent projet permettra de continuer à lutter contre les discriminations à l'embauche dans tous les secteurs, l'orateur rappelle les limites déjà indiquées par le Conseil d'État en 2017, à l'époque où le gouvernement fédéral n'avait pas encore adopté de cadre en la matière. Le présent projet ne précise pas le champ de compétences de la Région car les lois spéciales s'en chargent. Si la N-VA plaide pour le transfert complet des compétences en matière d'emploi vers la Région, l'orateur n'y est pas favorable, pas plus que la Fédération des entreprises de Belgique (FEB) et le réseau flamand des entreprises (Vlaams Netwerk van Ondernemingen, VOKA). Un tel système serait compliqué pour les entreprises qui ont des sièges dans différentes Régions ou des travailleurs habitant une autre Région que celle de leur activité.

En Belgique, il y a un ministre du travail et des ministres régionaux de la mise à l'emploi. Une collaboration s'impose et le ministre rappelle sa volonté de collaborer pour avoir plus de succès ensemble. De ses fréquents contacts avec le ministre fédéral Pierre-Yves Dermagne, l'orateur peut affirmer que les tests de discrimination n'ont pas plus de succès au niveau fédéral qu'à Bruxelles. Le présent projet permet, par contre, d'aller plus loin, avec l'espoir d'augmenter le nombre de tests.

dat probeert vast te stellen of er in een bepaalde sector gemiddeld iets meer of minder discriminatie is op basis van een bepaald kenmerk. De wetenschappelijke doelstelling is niet hetzelfde als het bewijzen van discriminatie. Een test beschrijft een situatie of een statistisch verschijnsel, maar zegt niet welk bedrijf in welke omstandigheid discrimineerde. Stijn Baert verklaart dat dezelfde test 20 tot 30 keer moet worden uitgevoerd in een bedrijf om discriminatie in een bepaald geval aan te tonen. Er kunnen namelijk andere redenen zijn waarom dat bedrijf, in dat specifieke geval, niet hetzelfde antwoord gaf op twee vergelijkbare cv's.

In het kader van discriminatietests moet de rechter worden overtuigd van de absolute noodzaak van een systeem van "uitlokking", waarbij de overheidsinspecteur een schuilnaam gebruikt om elementen aan te dragen die discriminatie kunnen bewijzen. Discriminatietests zijn inderdaad geen bewijs, maar geven voldoende aanwijzing waardoor de administratie de toelating krijgt om het bedrijf op het matje te roepen. Er is pas sprake van bewijs wanneer er een bekentenis is of er een onvermogen is om het verschil in behandeling te rechtvaardigen. Alleen dit element zal aan de rechter kunnen worden voorgelegd met het oog op een sanctie. De test is slechts één van de middelen om het sanctiemechanisme uit te werken.

Met betrekking tot het begrip "redelijk vermoeden" herinnert de minister eraan dat deze term reeds bestaat en in de rechtspraak wordt omschreven. Een al te nauwkeurige omschrijving zou de reikwijdte ervan beperken. Juridische deskundigen bevelen aan zich te baseren op wat volgens de rechtspraak een redelijk vermoeden is, hoe vaag dat ook mag lijken. Een redelijk vermoeden is een gegeven dat voldoende is om aan te nemen dat er sprake is van discriminatie.

Wat betreft de vraag of het huidige ontwerp de mogelijkheid zal bieden discriminatie bij de aanwerving in alle sectoren te blijven bestrijden, herinnert hij aan de grenzen die de Raad van State reeds in 2017 aangaf, toen de federale regering nog geen kader ter zake had aangenomen. In het huidige ontwerp wordt de reikwijdte van de bevoegdheden van het gewest niet nader omschreven, aangezien dit onder de bijzondere wetten valt. Terwijl de N-VA pleit voor een volledige overdracht van de bevoegdheden op het vlak van werkgelegenheid naar het gewest, is de spreker daar geen voorstander van, evenmin als het Verbond van Belgische Ondernemingen (VBO) en het Vlaams Netwerk van Ondernemingen (VOKA). Een dergelijk systeem zou ingewikkeld zijn voor bedrijven met hoofdzetels in verschillende gewesten of werknemers die in een ander gewest wonen dan waar zij actief zijn.

In België is er een minister van arbeid en gewestelijke ministers van werkgelegenheid. Samenwerking is noodzakelijk en de minister herhaalt zijn bereidheid tot samenwerking om beter in het opzet te slagen. Uit zijn veelvuldige contacten met federaal minister Pierre-Yves Dermagne kan de spreker opmaken dat de discriminatietests op federaal niveau niet meer succes hebben dan in Brussel. Het huidige ontwerp maakt het daarentegen mogelijk om verder te gaan, in de hoop het aantal tests te verhogen.

De minister benadrukt dat de gewestelijke bevoegdheden

Le ministre souligne que les compétences régionales (l'économie sociale, les chercheurs d'emploi accompagnés par Actiris, l'intérim, la migration économique, les emplois d'insertion), les mécanismes d'accompagnement vers l'emploi, s'adressent généralement aux publics les plus maltraités, les plus précaires et les plus éloignés du marché de l'emploi. Tous ces dispositifs sont construits pour corriger les déséquilibres qui existent sur le marché de l'emploi. Il n'y a donc pas de suspicion raisonnable de discrimination dans ces mécanismes, il s'agirait davantage de « discrimination positive ». C'est surtout dans le secteur privé (mais cela peut aussi arriver dans le secteur public) que la discrimination est à craindre et la collaboration avec le ministre Dermagne est dès lors essentielle.

La rédaction du protocole d'accord avec le niveau fédéral n'a pas encore commencé car la décision est très récente mais les deux parties se réjouissent de travailler ensemble.

Concernant les moyens, le ministre Bernard Clerfayt précise que l'IRE regroupe un peu plus de 30 personnes, dont 25 inspecteurs équivalents temps plein (18 effectifs au cadre). Le service comprend une cellule - composée d'un responsable et deux agents – dont la mission principale est la lutte contre les discriminations et les tests de discrimination. Deux agents supplémentaires entreront en fonction pour début 2024. Par ailleurs, tous les autres inspecteurs de l'emploi suivront une formation et, au besoin, pourront aider l'équipe spécialisée. Chaque année, un rapport est établi et les moyens pourront donc être réajustés, si nécessaire.

Devant la date incertaine de passage du texte au Parlement, aucune date d'entrée en vigueur ne figure dans le projet. Ce dernier entrera donc en vigueur dix jours après sa publication au Moniteur belge.

Le ministre précise que les termes de « suspicion raisonnable » signifient que toute personne raisonnable aurait une suspicion identique face aux mêmes faits. Et que suspicion ne veut pas dire condamnation mais indication que la question mérite d'être examinée. Il reviendra aux inspecteurs, sur la base de leurs expériences, de définir ce qu'on entend par suspicion raisonnable par rapport à des faits potentiellement discriminatoires.

L'élaboration du texte a pris du temps car le ministre a commandé une étude juridique à l'ULB afin d'aller le plus loin possible et même au-delà des propositions des experts (voir article 4, 5°, §4, 2°, b)).

En 2022, seuls quatre cas sur une soixantaine sont arrivés jusqu'à l'IRE. En cause : des dossiers incomplets, des retraits de plainte, des embauches ultérieures dans l'entreprise ou ailleurs, des constats, après examen, qu'il ne s'agissait pas vraiment de discrimination etc. Par ailleurs, les dossiers sont ensuite transmis à Unia et à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) qui les traitent. Une médiation est parfois mise en place par leur intermédiaire. Seuls les dossiers non traités par tous ces filtres arrivent à l'IRE. Les

(sociale économie, door Actiris begeleide werkzoekenden, de economische migratie, inschakelingsbetrekkingen), mechanismen voor de begeleiding naar werk over het algemeen gericht zijn op de meest kansarmen, de meest kwetsbare groepen en de mensen die het verst van de arbeidsmarkt af staan. Al deze maatregelen zijn bedoeld om wanverhoudingen op de arbeidsmarkt te corrigeren. Bij deze mechanismen bestaat dus geen redelijk vermoeden van discriminatie, het zou eerder gaan om "positieve discriminatie". Het is vooral in de privésector (maar dat kan ook voorvallen in de overheidssector) dat discriminatie moet worden gevreesd en samenwerking met minister Dermagne is dan ook essentieel.

Het opstellen van het samenwerkingsprotocol met het federale niveau is nog niet begonnen omdat de beslissing zeer recent is, maar beide partijen kijken uit naar een samenwerking.

Met betrekking tot de middelen verklaart minister Bernard Clerfayt dat de GWI over iets meer dan 30 personen beschikt, waaronder 25 inspecteurs in voltijdsequivalenten (18 personeelsleden). De dienst omvat een cel - bestaande uit een leidinggevende en twee agenten - met als hoofdplicht de bestrijding van discriminatie en discriminatietests. Twee extra agenten zullen begin 2024 in dienst treden. Daarnaast zullen alle andere arbeidsinspecteurs worden opgeleid en, indien nodig, het gespecialiseerde team kunnen bijstaan. Elk jaar wordt een verslag opgesteld en de middelen kunnen dus zo nodig worden bijgesteld.

Aangezien het onzeker is wanneer de tekst door het parlement zal worden goedgekeurd, bevat het ontwerp geen datum van inwerkingtreding. De tekst zal derhalve in werking treden tien dagen na de bekendmaking ervan in het Belgisch Staatsblad.

De minister verduidelijkt dat de term "redelijk vermoeden" betekent dat elke redelijke persoon hetzelfde vermoeden zou hebben over dezelfde feiten. En dat vermoeden betekent geen veroordeling, maar een aanwijzing dat de zaak moet worden onderzocht. Het is aan de inspecteurs om op basis van hun ervaring te bepalen wat wordt verstaan onder een redelijk vermoeden met betrekking tot mogelijk discriminerende feiten.

Het opstellen van de tekst heeft tijd gekost omdat de minister de ULB een juridische studie heeft laten uitvoeren om zo ver mogelijk en zelfs verder te gaan dan de voorstellen van de deskundigen (zie artikel 4, 5°, §4, 2°, b)).

In 2022 bereikten slechts vier van de ongeveer zestig dossiers de GWI. Dat was te wijten aan onvolledige dossiers, intrekking van klachten, latere aanwerving in de onderneming of elders, vaststelling, na onderzoek, dat het niet echt om discriminatie ging, enz. Bovendien worden de dossiers vervolgens doorgestuurd naar Unia en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM), die ze behandelen. Soms wordt via hen een bemiddeling ingesteld. Alleen de zaken die niet door al deze filters komen, bereiken de GWI. De vier zaken die in 2022 binnenkwamen, werden

quatre dossiers parvenus en 2022 ont été classés sans suite : le premier parce que le plaignant ne souhaitait pas donner suite ; le deuxième parce qu'à l'examen, les inspecteurs ont estimé qu'il n'y avait pas d'infraction ; le troisième parce qu'il manquait de présomptions suffisantes et le quatrième parce que l'IRE n'était pas compétente. L'IRE n'a donc pas eu l'occasion d'effectuer des tests de discrimination. Il n'y a pas lieu, pour le ministre, d'imposer la réalisation d'un nombre déterminé de tests par an car la qualité du service de l'IRE se mesure par d'autres critères.

En 2021, Actiris a reçu 265 signalements de la part de chercheurs d'emploi qui se sont sentis discriminés. Après examen par la trentaine d'agents du service, seuls 174 disposaient des éléments suffisants pour qu'un dossier soit ouvert. En 2020, il y a eu 215 signalements et 134 dossiers ouverts ; en 2019, 127 signalements et 66 dossiers ouverts ; en 2018, 103 signalements et 55 dossiers ouverts. Il s'avère donc que près de la moitié des signalements ne concernent pas vraiment des cas de discrimination. Le ministre estime plus pertinent de laisser Actiris faire un premier tri, pour éviter d'envoyer des centaines de dossiers à l'IRE.

Le ministre se dit prêt à venir présenter, devant la commission, le plan « 15 mesures pour lutter contre les discriminations à l'embauche ». La réforme de cette ordonnance constitue l'une d'elles.

*
* *

M. Petya Obolensky s'indigne des propos tenus par certains intervenants, en particulier des partis de droite et refuse de banaliser, comme eux, le phénomène de la discrimination. En tant qu'hommes et femmes politiques, il est de leur responsabilité de faire reculer les discriminations.

Toutes les études montrent que la Belgique figure parmi les derniers élèves en Europe. Il convient de prendre ce constat au sérieux et, au-delà des postures, reconnaître que la politique antidiscrimination menée depuis des décennies ne fonctionne pas.

Le député réfute l'affirmation selon laquelle les tests de discrimination « ne sont pas la panacée ». Plusieurs études académiques et les experts auditionnés au mois de juin reconnaissent qu'ils permettent d'obtenir des résultats impressionnants. Le problème, c'est que cet outil n'est pas utilisé. Ces tests sont inexistantes.

L'intervenant souligne que certains partis, comme Groen en Ecolo, ont émis certaines réserves et indiqué que le texte devait encore être amélioré. Unia a exprimé un avis similaire dans la presse.

M. Petya Obolensky revient sur les différentes étapes du combat politique que le groupe PTB mène sur le terrain depuis huit ans, les trois versions de leur proposition d'ordonnance, dont certains passages semblent avoir été repris tels quels dans le présent projet. L'orateur salue, une fois encore, les trois aspects positifs du texte : la suppression

zonder gevolg gesloten: de eerste omdat de klager geen gevolg wenste; de tweede omdat de inspecteurs van oordeel waren dat er geen sprake was van een inbreuk; de derde omdat er onvoldoende vermoedens waren en de vierde omdat de GWI niet bevoegd was. De GWI heeft dus niet de gelegenheid gehad om discriminatietests uit te voeren. De minister vindt het niet nodig om een bepaald aantal tests per jaar op te leggen, omdat de kwaliteit van de dienstverlening van de GWI wordt afgemeten aan andere criteria.

In 2021 ontving Actiris 265 meldingen van werkzoekenden die zich gediscrimineerd voelden. Na onderzoek door het dertigtal agenten van de dienst bevatten slechts 174 voldoende elementen om een dossier te openen. In 2020 waren er 215 meldingen en 134 geopende dossiers; in 2019 127 meldingen en 66 geopende dossiers; in 2018 103 meldingen en 55 geopende dossiers. Het blijkt dus dat bijna de helft van de meldingen niet echt over discriminatie gaat. De minister denkt dat het beter is om Actiris een eerste selectie te laten doen, om te voorkomen dat honderden dossiers naar de GWI worden gestuurd.

De minister zegt bereid te zijn om het plan "15 maatregelen ter bestrijding van discriminatie bij aanwerving" aan de commissie te komen voorstellen. De hervorming van deze ordonnantie is een van die maatregelen.

*
* *

De heer Petya Obolensky is verantwoordigd over de opmerkingen van sommige sprekers, met name van de rechtse partijen, en weigert het verschijnsel discriminatie als banaal te beschouwen, zoals zij doen. Als politici is het hun verantwoordelijkheid om discriminatie terug te dringen.

Uit alle studies blijkt dat België op dit vlak tot de slechtste landen van Europa behoort. We moeten dit serieus nemen en, naast de stellingen, erkennen dat het decennialang gevoerde antidiscriminatiebeleid niet werkt.

De volksvertegenwoordiger weerlegt de bewering dat discriminatietests "geen wondermiddel zijn". Verschillende academische studies en de in juni gehoorde deskundigen erkennen dat ze indrukwekkende resultaten opleveren. Het probleem is dat dit instrument niet wordt gebruikt en dat deze tests niet bestaan.

Hij wijst erop dat sommige partijen, zoals Groen en Ecolo, voorbehoud hebben gemaakt en hebben aangegeven dat de tekst nog moet worden verbeterd. Unia heeft een soortgelijke mening verkondigd in de pers.

De heer Petya Obolensky komt terug op de verschillende stadia van de politieke strijd die de PTB-fractie al acht jaar voert, de drie versies van hun voorstel van ordonnantie, waarvan delen ongewijzigd lijken te zijn overgenomen in het huidige ontwerp. Hij looft nogmaals de drie positieve punten van de tekst: de afschaffing van de cumulatieve voorwaarden; een betere bescherming van de inspecteurs; en het feit dat het gewest duidelijk bereid is te strijden om te proberen zijn

des conditions cumulatives ; une meilleure protection des inspecteurs ; le fait que la Région veuille visiblement se battre pour essayer de faire jouer ses compétences.

Toutefois, le député assène que le débat ne porte pas sur le sexe des anges mais sur la question de savoir si ce texte va vraiment fonctionner sur le terrain et faire reculer les discriminations. Le PTB ne le pense pas et a donc déposé trois amendements. Le principal problème reste le manque de moyens humains et financiers pour rendre la réforme efficace. Il est temps de tirer les leçons des erreurs passées.

Mme Clémentine Barzin revient sur les quelques questions auxquelles le ministre n'a pas encore répondu.

M. Gilles Verstraeten annonce que le groupe N-VA ne soutiendra pas ce projet d'ordonnance, il n'avait d'ailleurs pas soutenu le texte de 2017. Le député n'est pas convaincu que cet outil permettra de contrer la discrimination à l'embauche. Il enverra, par contre, un signal négatif au tissu économique bruxellois.

Selon la N-VA, c'est aux discriminations systémiques qu'il convient de s'attaquer. À savoir, les problèmes dans le domaine de l'enseignement, des places d'accueil de la petite enfance, du fonctionnement d'Actiris, des formations disponibles, d'une reconnaissance plus rapide des diplômes obtenus à l'étranger.

L'intervenant prend, à titre d'exemple, la volonté d'instaurer plus de diversité au sein du corps de police anversoïis. Au départ, le problème était circonscrit à un manque de candidats issus de la diversité alors, qu'en réalité, il y en avait plus que nécessaire mais qu'ils ne réussissaient pas les examens donnant accès à la formation. Au lieu de baisser le niveau d'entrée, des préformations ont été mises sur pied pour aider ces candidats à réussir les examens d'entrée et à accéder à la formation d'agent de police. Cette approche a donné d'excellents résultats, puisque le corps de police anversoïis reflète bien plus qu'auparavant la diversité de la population. La culture au sein de la police a changé et le racisme et la discrimination n'en font plus partie parce qu'un « nettoyage » a été effectué par la hiérarchie.

Selon le député, les attentes des députés à l'égard de cette ordonnance ne seront pas rencontrées, notamment en raison des limites de l'État de droit. Il serait donc préférable d'opter pour une approche systémique.

M. Gilles Verstraeten réitère qu'il serait plus logique de s'en remettre au niveau fédéral, plutôt que de prévoir un fonctionnement distinct et complexe au niveau régional.

Mme Fadila Laanan rappelle qu'il s'agit de la modification d'un texte adopté en 2017, une modification attendue de longue date. L'avenir dira si les moyens prévus sont suffisants. La députée se réjouit de l'engagement de personnel supplémentaire au sein de la cellule de l'IRE et de la formation qui sera prodiguée aux autres inspecteurs et réitère sa confiance à l'égard du dispositif proposé.

bevoegdheden te laten gelden.

Het debat gaat echter niet over het geslacht der engelen, maar over de vraag of deze tekst werkelijk op het terrein zal werken en de discriminatie zal verminderen. De PTB denkt van niet en heeft daarom drie amendementen ingediend. Het grootste probleem blijft het gebrek aan personele en financiële middelen om de hervorming doeltreffend te maken. Het is tijd om te leren van de fouten uit het verleden.

Mevrouw Clémentine Barzin komt terug op enkele vragen die de minister nog niet heeft beantwoord.

De heer Gilles Verstraeten deelt mee dat hij dit ontwerp van ordonnantie niet zal steunen. Zijn fractie heeft overigens de tekst van 2017 niet gesteund. Hij is er niet van overtuigd dat dit instrument het probleem van discriminatie bij de aanwerving van het gewest zal oplossen. Integendeel, het zal een negatief signaal geven aan de Brusselse economische wereld.

Volgens de N-VA is het de systemische discriminatie die moet worden aangepakt. Dit betekent problemen op het gebied van onderwijs, kinderopvangplaatsen, de werking van Actiris, beschikbare opleidingen, snellere erkenning van in het buitenland behaalde diploma's.

Als voorbeeld geeft hij de wens om meer diversiteit in te voeren bij de Antwerpse politie. Aanvankelijk dacht men dat het probleem het gebrek aan diverse kandidaten was, terwijl er in feite meer dan genoeg waren, maar zij slaagden niet voor de toelatingsexamens voor de opleiding. In plaats van het niveau van deze examens te verlagen, werden vooropleidingen opgezet om deze kandidaten te helpen de toelatingsexamens te halen en de politieopleiding aan te vatten. Deze aanpak heeft uitstekende resultaten opgeleverd: de Antwerpse politie weerspiegelt veel meer dan vroeger de diversiteit van de bevolking. De cultuur binnen de politie is veranderd en racisme en discriminatie maken er geen deel meer van uit omdat er door de hiërarchie een "schoonmaak" is doorgevoerd.

Volgens hem zullen de verwachtingen van de volksvertegenwoordigers ten aanzien van deze ordonnantie niet uitkomen. Het zou daarom beter zijn te kiezen voor een systemische aanpak.

De heer Gilles Verstraeten herhaalt dat het logischer zou zijn dit over te laten aan het federale niveau dan te voorzien in een afzonderlijke en complexe regeling op gewestelijk niveau.

Mevrouw Fadila Laanan herinnert eraan dat het gaat om een wijziging van een in 2017 aangenomen tekst, die al veel eerder had moeten plaatsvinden. De toekomst zal uitwijzen of de voorziene middelen volstaan. Zij verheugt zich over de toezegging van extra personeel in de cel van de GWI en de opleiding die aan de andere inspecteurs zal worden verstrekt, en herhaalt haar vertrouwen in de voorgestelde regeling.

Mevrouw Farida Tahar neemt nota van de bereidheid van de minister om de nodige middelen ter beschikking te stellen

Mme Farida Tahar note la volonté du ministre d'accorder les moyens nécessaires à la modification de l'ordonnance mais reste perplexe devant les budgets prévus.

La députée réagit ensuite à l'approche systémique préconisée par M. Gilles Verstraeten en rappelant qu'une discrimination systémique englobe de facto le domaine de l'emploi. L'oratrice déplore dès lors la position incohérente de la N-VA qui soutient la lutte contre les discriminations systémiques mais n'entend pas sanctionner les employeurs. La députée précise que l'objectif du projet n'est pas de faire la chasse aux sorcières parmi les employeurs mais bien de les intégrer dans ce processus de lutte contre les discriminations. Pour ce faire, la bonne volonté des employeurs est nécessaire.

Pour M. Gilles Verstraeten, le texte, tel qu'introduit en 2017, n'a rien changé au marché de l'emploi bruxellois. Son extension va-t-elle réellement améliorer la situation ou ne va-t-elle contribuer qu'à dépenser à perte des moyens et de l'énergie ? Le député estime plus efficace de s'attaquer aux autres problèmes systémiques.

Mme Khadija Zamouri confirme le soutien du groupe Open Vld à l'ordonnance. Cette réforme était absolument nécessaire. La députée insiste toutefois sur le travail qui doit également être mené dans d'autres secteurs, dont l'enseignement.

*
* *

Pour le ministre Bernard Clerfayt, les limites du dispositif actuel ne résultent pas d'un manque de moyens mais de conditions cumulatives. Le présent projet les supprime, tout en doublant la capacité actuelle de la cellule et en prévoyant une capacité de réserve chez tous les inspecteurs. Par ailleurs, le rapport annuel permettra de vérifier si les moyens sont bien suffisants.

Le recours à des tiers sera encadré par un arrêté, en s'inspirant de ce qui a été fait en matière de logement.

En matière de protection des données, le projet suit l'avis de l'Autorité de protection des données (APD) et prévoit des règles lors de la transmission de données par Actiris à l'IRE et par l'IRE à l'Inspection fédérale de l'emploi.

En ce qui concerne la responsabilité éventuelle d'un employeur en cas de faute commise par un responsable des ressources humaines par exemple, le ministre souligne qu'elle dépend des règles propres de l'entreprise et relève du droit commun.

En réponse à la suggestion de M. Gilles Verstraeten de s'en remettre à la législation fédérale, le ministre objecte qu'étant donné qu'il existe désormais un cadre au niveau fédéral, le Conseil d'État a indiqué que chaque entité est

om deze ordonnantie te wijzigen, maar blijft zeer verbaasd over de geplande middelen.

Zij reageert vervolgens op de door de heer Gilles Verstraeten bepleite systemische aanpak en herinnert eraan dat systemische discriminatie de facto ook het terrein van de tewerkstelling omvat. Zij betreurt dan ook het inconsequente standpunt van de N-VA, die de strijd tegen systemische discriminatie steunt maar niet van plan is de werkgevers sancties op te leggen. Zij wijst erop dat het doel van het ontwerp niet is om een heksenjacht te houden onder werkgevers, maar om hen te integreren in het proces van discriminatiebestrijding. Daarvoor is de goede wil van de werkgevers nodig.

De heer Gilles Verstraeten merkt op dat de in 2017 ingevoerde tekst niets heeft veranderd op de Brusselse arbeidsmarkt. Zal de verruiming ervan de situatie echt verbeteren of draagt het alleen maar bij tot verspilling van middelen en energie? Volgens hem zou het doeltreffender zijn om de andere systemische problemen, die hij eerder opsomde, aan te pakken.

Mevrouw Khadija Zamouri bevestigt de steun van de Open Vld-fractie voor de ordonnantie. Deze hervorming was absoluut noodzakelijk. Ze benadrukt echter het werk dat nog moet gedaan worden, met name in de onderwijssector.

*
* *

Volgens minister Bernard Clerfayt zijn de beperkingen van het huidige systeem niet te wijten aan een gebrek aan middelen, maar aan een cumulatieve voorwaarden. Dit ontwerp neemt deze weg, terwijl de huidige capaciteit van de cel wordt verdubbeld en er een reservecapaciteit onder alle inspecteurs komt. Bovendien zal aan de hand van het jaarverslag kunnen worden nagegaan of de middelen inderdaad toereikend zijn.

De inschakeling van derden zal worden geregeld door een besluit, naar het voorbeeld van wat is gedaan op het gebied van huisvesting.

Wat de gegevensbescherming betreft, volgt het ontwerp het advies van de gegevensbeschermingsautoriteit (GBA) en voorziet het in regels wanneer gegevens door Actiris aan de GWI en door de GWI aan de federale arbeidsinspectie worden doorgegeven.

Wat betreft de mogelijke verantwoordelijkheid van een werkgever in geval van een fout van bijvoorbeeld een personeelsmanager, onderstreept de minister dat deze afhangt van de eigen regels van de onderneming en onder het gemene recht valt.

In antwoord op de suggestie van de heer Gilles Verstraeten om zich te baseren op de federale wetgeving, werpt de minister tegen dat nu er een kader is op federaal niveau, de Raad van State heeft aangegeven dat elke entiteit enkel bevoegd is om een antidiscriminatiebeleid te voeren in de materies die onder haar bevoegdheid vallen. Het federale

uniquement compétente pour mener une politique de lutte contre la discrimination dans les matières relevant de sa compétence. Le niveau fédéral est compétent pour les embauches dans le secteur privé ; la Région pour ses matières explicites, reprises dans l'avis du Conseil d'État. C'est la raison pour laquelle le ministre a conclu un accord de coopération avec le niveau fédéral en vue d'améliorer le transfert d'informations avec l'Inspection fédérale.

IV. Discussion des articles et votes

Articles 1 à 3

Ces articles ne suscitent aucun commentaire.

Votes

L'article 1^{er} est adopté à l'unanimité des 15 membres présents.

Les articles 2 et 3 sont adoptés par 12 voix contre 1 et 2 abstentions.

Amendement n°1 (introduisant un nouvel article 3/1)

M. Petya Obolensky (PTB) présente et justifie l'amendement n°1.

Le député ajoute que cette cellule spécialisée doit également être dotée de compétences transversales afin qu'elle puisse contrôler l'ensemble de la chaîne, au-delà des compétences fragmentées, car la discrimination sur le marché de l'emploi se joue tout au long d'une carrière professionnelle, et pas uniquement au moment du processus d'embauche (différences salariales, promotions, etc.).

Le ministre Bernard Clerfayt précise qu'il n'est pas de coutume que le Parlement indique au gouvernement la manière de s'organiser. Le Parlement donne des missions, vote un budget. Le gouvernement s'organise ensuite et en rend compte.

Par ailleurs, sur le fond, le ministre indique qu'une telle cellule existe déjà. Au sein de l'IRE, il existe une cellule de contrôle de la politique de l'emploi et titres-services et une cellule de lutte contre la discrimination à l'embauche.

Vote

L'amendement n°1 est rejeté par 13 voix contre 2.

Article 4, amendement n°2

niveau is bevoegd voor de aanwervingen in de privésector en het gewest voor zijn expliciete bevoegdheden, zoals in het advies van de Raad van State staat. Daarom heeft de minister een samenwerkingsakkoord gesloten met het federale niveau om de informatieoverdracht met de federale Inspectie te verbeteren.

IV. Artikelsgewijze bespreking en stemmingen

Artikelen 1 tot 3

Deze artikelen lokken geen commentaar uit.

Stemmingen

Artikel 1 wordt aangenomen bij eenparigheid van de 15 aanwezige leden.

De artikelen 2 en 3 worden aangenomen met 12 stemmen tegen 1, bij 2 onthoudingen.

Amendement nr. 1 (tot invoering van een nieuw artikel 3/1)

De heer Petya Obolensky (PTB) stelt amendement nr. 1 voor en verantwoordt het.

Volgens de volksvertegenwoordiger moet deze gespecialiseerde eenheid ook worden uitgerust met transversale bevoegdheden, zodat zij de hele keten kan controleren, buiten de versnipperde bevoegdheden om, omdat discriminatie op de arbeidsmarkt zich gedurende de hele beroepsloopbaan voordoet, en niet alleen bij de aanwerving (loonverschillen, bevorderingen, enz.).

Minister Bernard Clerfayt zegt dat het niet gebruikelijk is dat het parlement de regering vertelt hoe ze zich moet organiseren. Het parlement geeft opdrachten en keurt een begroting goed. De regering organiseert zichzelf en brengt verslag uit.

Wat de inhoud betreft, geeft de minister aan dat zo'n eenheid al bestaat. Binnen de GWI is er een eenheid voor de monitoring van het werkgelegenheidsbeleid en de dienstencheques en een eenheid voor de bestrijding van discriminatie bij aanwerving.

Stemming

Amendement nr. 1 wordt verworpen met 13 stemmen tegen 2.

Artikel 4, amendement nr. 2

M. Petya Obolensky (PTB) présente et justifie l'amendement n°2.

Le ministre Bernard Clerfayt précise que la disposition qu'entend supprimer le groupe PTB a été recommandée par le bureau juridique auquel il a été fait appel pour améliorer le texte. Le ministre renvoie à leur rapport pour une justification plus complète. Il s'agit d'une part d'éviter de surcharger de tests des secteurs professionnels d'activités alors qu'il n'y aurait pas de raison légitime, il faut donc d'abord en convaincre l'auditorat du travail ou le procureur du Roi et, d'autre part, il s'agit de protéger les inspecteurs régionaux.

Mme Farida Tahar rappelle qu'il faut veiller à ce que le recours à l'auditorat du travail n'empêche pas le dépôt de plainte et son groupe y sera particulièrement attentif. Ecolo ne votera toutefois pas en faveur de l'amendement.

Le ministre Bernard Clerfayt clarifie la disposition, en soulignant qu'il ne s'agit pas, dans ce cas, de test individuel proactif ou en réaction à des suspicions. La disposition porte sur les tests réalisés à grande échelle, sur la totalité d'un secteur professionnel d'activité. Pour pouvoir utiliser les résultats de tels tests, les juristes estiment légitimes de demander l'accord exprès et préalable de l'auditorat du travail.

Le ministre prend pour comparaison la situation de jeunes qui vendent de la drogue dans la rue. La police ne peut pas contrôler tous les jeunes qui passent, sauf si elle dispose de l'autorisation du juge pour contrôler tout le monde. Par contre, elle n'a pas besoin de l'autorisation du juge pour contrôler une personne en particulier, à condition d'avoir une suspicion raisonnable la concernant. Le policier doit pouvoir justifier pourquoi il réalise un contrôle.

Votes

L'amendement n°2 est rejeté par 13 voix contre 2.

L'article 4 est adopté par 12 voix contre 1 et 2 abstentions.

Amendement n°3 (introduisant un nouvel article 5)

M. Petya Obolensky (PTB) présente et justifie l'amendement n°3.

Pour le ministre Bernard Clerfayt, cet amendement n'est rien pertinent. Il annonce la rédaction d'un rapport, ce qui prévoit le présent projet. Il habilite le gouvernement à imposer un nombre minimal de contrôles à l'administration, sans fixer de sanctions en cas de non-respect, alors que le présent projet donne instruction à l'administration d'effectuer un test dès qu'il y a une suspicion raisonnable, indépendamment d'un quota annuel. La seule sanction pertinente, c'est le contrôle parlementaire qui pourra être effectué grâce au rapport annuel. Enfin, tous les rapports des inspecteurs font systématiquement l'objet d'un procès-verbal.

De heer Petya Obolensky (PTB) stelt amendement nr. 2 voor en verantwoordt het.

Minister Bernard Clerfayt verduidelijkt dat de bepaling die de PTB-fractie wil schrappen, werd aanbevolen door het juridisch bureau dat werd ingeschakeld om de tekst te verbeteren. De minister verwijst naar hun verslag voor een meer volledige verantwoording. Enerzijds gaat het erom te voorkomen dat de professionele activiteitssectoren worden overladen met testen wanneer daar geen legitieme reden voor zou zijn. Eerst moet dus het arbeidsauditoraat of de procureur des Konings worden overtuigd, en anderzijds gaat het erom de gewestelijke inspecteurs te beschermen.

Mevrouw Farida Tahar herinnert eraan dat ervoor gezorgd moet worden dat het inschakelen van het arbeidsauditoraat de indiening van een klacht niet verhindert en haar fractie zal hier bijzondere aandacht aan besteden. Ecolo zal echter niet voor het amendement stemmen.

Minister Bernard Clerfayt verduidelijkt de bepaling en benadrukt dat het niet gaat om individuele proactieve tests of tests als reactie op vermoedens. De bepaling heeft betrekking op tests die op grote schaal, in een hele professionele activiteitssector, worden uitgevoerd. Om de resultaten van dergelijke tests te kunnen gebruiken, achten de juristen het legitiem om de uitdrukkelijke voorafgaande toestemming van het arbeidsauditoraat te vragen.

De minister vergelijkt dit met de situatie van jongeren die op straat drugs verkopen. De politie kan niet elke jongere die langskomt controleren, tenzij zij de toestemming van de rechter heeft om iedereen te controleren. Anderzijds hebben zij geen toestemming van de rechter nodig om een bepaalde persoon te controleren, mits zij een redelijk vermoeden hebben over die persoon. De politieagent moet kunnen verantwoorden waarom hij een controle uitvoert.

Stemmingen

Amendement nr. 2 wordt verworpen met 13 stemmen tegen 2.

Artikel 4 wordt aangenomen met 12 stemmen tegen 1, bij 2 onthoudingen.

Amendement nr. 3 (tot invoering van een nieuw artikel 5)

De heer Petya Obolensky (PTB) stelt amendement nr. 3 voor en verantwoordt het.

Volgens minister Bernard Clerfayt is dit amendement helemaal niet relevant. Het kondigt de opstelling van een verslag aan, waarin het huidige ontwerp al voorziet. Het geeft de regering de bevoegdheid om de administratie een minimum aantal controles op te leggen, zonder sancties te bepalen in geval van niet-naleving, terwijl het huidige ontwerp de administratie opdraagt een test uit te voeren zodra er een redelijk vermoeden bestaat, los van een jaarlijks quotum. De enige relevante sanctie is de parlementaire controle die via het jaarverslag kan worden uitgevoerd. Ten slotte wordt van alle verslagen van de inspecteurs

Vote

L'amendement n°3 est rejeté par 13 voix contre 2.

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

L'ensemble du projet d'ordonnance est adopté par 12 voix contre 1 et 2 abstentions.

En conséquence, la proposition d'ordonnance n° A-303/1-20/21 est devenue sans objet.

- *Confiance est faite aux corapporteuses pour la rédaction du rapport.*

Les Rapporteuses

Fadila LAANAN
Farida TAHAR

Le Président

Michaël VOSSAERT

systematisch een proces-verbaal opgemaakt.

Stemming

Amendement nr. 3 wordt verworpen met 13 stemmen tegen 2.

V. Stemming over het geheel van het ontwerp van ordonnantie

Het ontwerp van ordonnantie wordt in zijn geheel aangenomen met 12 stemmen tegen 1, bij 2 onthoudingen.

Bijgevolg wordt voorstel van ordonnantie nr. A-303/1-20/21 doelloos.

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

De Rapporteurs

Fadila LAANAN
Farida TAHAR

De Voorzitter

Michaël VOSSAERT

VI. Amendements

N° 1 (de M. Petya OBOLENSKY (F))

Article 3/1 (nouveau)

Insérer, dans le chapitre 3 du projet, un nouvel article 3/1, rédigé comme suit :

« Art. 3/1. À l'article 2 de de l'ordonnance du 30 avril 2009, relative à la surveillance des réglementations en matière d'emploi qui relèvent de la compétence de la Région de Bruxelles-Capitale et à l'instauration d'amendes administratives applicables en cas d'infraction à ces réglementations est ajouté un nouveau § 3, rédigé comme suit :

« Une Cellule Testings est créée au sein de l'Inspection Régionale de l'Emploi. Cette Cellule est compétente pour surveiller l'exécution de la législation régionale relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi. ». ».

JUSTIFICATION

Nous créons une cellule spécialisée dans le testing. Avec des inspecteurs en nombre, formés et motivés. Actuellement les inspecteurs sont soumis à une fragmentation des compétences. Pour une lutte efficace contre les discriminations, il est important de concentrer l'expertise et les moyens pour en faire une réelle priorité, plutôt que les testings ne soient qu'une tâche supplémentaire et laborieuse confiée à l'ensemble des inspecteurs.

N° 2 (de M. Petya OBOLENSKY (F))

Article 4

Au 5°, dans l'article 4/3, §4 en projet, supprimer le dernier alinéa.

JUSTIFICATION

En supprimant cet alinéa, on retire l'obligation de demander une autorisation de l'Auditorat du travail ou du Parquet pour réaliser un testing proactif dans un secteur particulier dans lequel il y aurait une suspicion de discrimination. La situation sur le terrain des discriminations en Région bruxelloise est suffisamment grave, ce qui justifie le retrait de barrières qui limitent la proactivité. En particulier dans le cas de secteurs pour lesquels les données suggèrent des discriminations récurrentes mais pour lesquelles il n'existe pas de plainte officielle. Le Parquet et l'Auditorat ayant par ailleurs de nombreux dossiers à traiter, conditionner des testings à une autorisation expresse risque d'alourdir et de ralentir la procédure et de limiter le nombre de testings effectivement

VI. Amendementen

Nr. 1 (van de heer Petya OBOLENSKY (F))

Artikel 3/1 (nieuw)

In hoofdstuk 3 van het ontwerp een nieuw artikel 3/1 invoegen, dat luidt als volgt:

“Art. 3/1. In artikel 2 van de ordonnantie van 30 april 2009 betreffende het toezicht op de reglementeringen inzake werkgelegenheid die tot de bevoegdheid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest behoren en de invoering van administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op deze reglementeringen wordt een nieuwe § 3 toegevoegd, die luidt als volgt:

“Binnen de Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie wordt een testeenheid opgericht. Deze eenheid is bevoegd voor het toezicht op de tenuitvoerlegging van de gewestelijke wetgeving inzake discriminatiebestrijding en gelijke behandeling op het vlak van tewerkstelling. ””

VERANTWOORDING

Wij richten een eenheid op die gespecialiseerd is in het uitvoeren van testen, met een groot aantal opgeleide en gemotiveerde inspecteurs. Momenteel zijn de bevoegdheden van de inspecteurs versnipperd. Voor een doeltreffende discriminatiebestrijding is het belangrijk dat de deskundigheid en de middelen worden gebundeld, zodat het testen een echte prioriteit wordt, en niet de zoveelste moeilijke taak die aan alle inspecteurs wordt toevertrouwd.

Nr. 2 (van de heer Petya OBOLENSKY (F))

Artikel 4

In het ontworpen artikel 4/3, 5°, §4, het laatste lid schrappen.

VERANTWOORDING

Door het schrappen van dit lid wordt de verplichting om toestemming te vragen aan het Arbeidsauditoraat of het Parket om proactieve tests uit te voeren in een bepaalde sector waarin een vermoeden van discriminatie bestaat, geschrapt. De situatie op het vlak van discriminatie in het Brusselse Gewest is ernstig genoeg om het wegnemen van belemmeringen die het proactief optreden inperken, te rechtvaardigen. In het bijzonder voor sectoren waarvoor gegevens wijzen op herhaaldelijke discriminatie, maar waarvoor geen officiële klachten zijn ingediend. Aangezien het Parket en de Auditoraat bovendien een groot aantal zaken moeten behandelen, dreigt het afhankelijk maken van het uitvoeren van testen aan een uitdrukkelijke toestemming, de procedure omslachtiger en trager te maken en het aantal werkelijk uitgevoerde testen te verlagen.

réalisés.

N° 3 (de M. Petya OBOLENSKY (F))

Article 5 (nouveau)

Insérer un nouvel article 5, rédigé comme suit :

« Art. 5. À l'article 16 de la même ordonnance, ajouter un § 2 rédigé comme suit :

« § 2 Les contrôles effectués par les inspecteurs régionaux dans le cadre de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise feront l'objet d'une évaluation annuelle par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale. Le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale déterminera annuellement un nombre minimal de contrôles et inspections qui devront être réalisés pro-activement par les inspecteurs régionaux. Les surveillances positives effectuées dans le cadre de la législation relative à la lutte contre la discrimination par les inspecteurs régionaux font systématiquement l'objet d'un procès-verbal. ». ».

JUSTIFICATION

Il s'agit de donner des objectifs clairs aux inspecteurs chargés de réaliser les testings, avec un nombre minimal de tests à réaliser par an. Sans objectif clair, la pratique a montré ces dernières années que le testing antidiscrimination n'était pas traité avec le degré de priorité qui convient, avec une moyenne de deux tests effectués en moyenne chaque année.

Nr. 3 (van de heer Petya OBOLENSKY (F))

Artikel 5 (nieuw)

Een nieuw artikel 5 invoegen, dat luidt als volgt:

“Art. 5. In artikel 16 van dezelfde ordonnantie een § 2 toevoegen, die luidt als volgt:

“§ 2 De controles die worden uitgevoerd door gewestelijke inspecteurs in het kader van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling en de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt, zullen jaarlijks geëvalueerd worden door de Brusselse Hoofdstedelijke Regering. De Brusselse Hoofdstedelijke Regering zal jaarlijks een minimum aantal controles en inspecties bepalen die proactief door de gewestelijke inspecteurs moeten worden uitgevoerd. Bij positieve controles door de gewestelijke inspecteurs in het kader van de wetgeving inzake discriminatiebestrijding wordt stelselmatig een proces-verbaal opgesteld”.

VERANTWOORDING

Het gaat erom duidelijke doelstellingen te formuleren voor de inspecteurs die de testen moeten uitvoeren, met een minimum aantal uit te voeren testen per jaar. Zonder duidelijke doelstellingen heeft de praktijk van de afgelopen jaren aangetoond dat antidiscriminatietesten niet met voldoende prioriteit worden behandeld, met gemiddeld twee testen per jaar.