



**PARLEMENT BRUXELLOIS  
BRUSSELS PARLEMENT**

SESSION ORDINAIRE 2016-2017

28 SEPTEMBRE 2017

---

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

---

**PROJET D'ORDONNANCE**

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

---

**RAPPORT**

fait au nom de la commission  
des Affaires économiques et  
de l'Emploi  
chargée de la Politique économique,  
de la Politique de l'Emploi et  
de la Formation professionnelle

par M. Eric BOTT (F) et  
Mme Isabelle EMMERY (F)

---

GEWONE ZITTING 2016-2017

28 SEPTEMBER 2017

---

**BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK  
PARLEMENT**

---

**ONTWERP VAN ORDONNANTIE**

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

---

**VERSLAG**

uitgebracht namens de commissie  
voor de Economische Zaken en de  
Tewerkstelling  
belast met het Economisch Beleid,  
het Werkgelegenheidsbeleid en  
de Beroepsopleiding

door de heer Eric BOTT (F) en  
mevrouw Isabelle EMMERY (F)

---

---

Ont participé aux travaux de la commission :

*Membres effectifs* : M. Bea Diallo, Mme Isabelle Emmery, MM. Amet Gjanaj, Emin Özkara, Julien Uyttendaele, Mmes Marion Lemesre, Jacqueline Rousseaux, MM. Eric Bott, Bernard Clerfayt, Hamza Fassi-Fihri, Stefan Cornelis, Mme Hannelore Goeman, M. Bruno De Lille.

*Membres suppléants* : Mme Zoé Genot, M. Paul Delva.

*Autres membres* : Mme Brigitte Grouwels, M. Youssef Handichi, Mmes Fatoumata Sidibé, Cieltje Van Achter.

---

*Voir* :

**Document du Parlement :**

A-549/1 – 2016/2017 : Projet d'ordonnance.

---

Aan de werkzaamheden van de commissie hebben deelgenomen :

*Vaste leden* : de heer Bea Diallo, mevr. Isabelle Emmery, de heren Amet Gjanaj, Emin Özkara, Julien Uyttendaele, mevr. Marion Lemesre, mevr. Jacqueline Rousseaux, de heren Eric Bott, Bernard Clerfayt, Hamza Fassi-Fihri, Stefan Cornelis, mevr. Hannelore Goeman, de heer Bruno De Lille.

*Plaatsvervangers* : mevr. Zoé Genot, de heer Paul Delva.

*Andere leden* : Brigitte Grouwels, de heer Youssef Handichi, mevr. Fatoumata Sidibé, mevr. Cieltje Van Achter.

---

*Zie* :

**Stuk van het Parlement :**

A-549/1 – 2016/2017 : Ontwerp van ordonnantie.

## I. Exposé introductif du Ministre Didier Gosuin

Le Ministre Didier Gosuin a tenu devant les commissaires l'exposé suivant :

« C'est avec une certaine fierté que je vous présente aujourd'hui ce projet d'ordonnance relatif à la lutte contre les discriminations en matière d'emploi. En effet, le renforcement des contrôles en matière de discrimination faisait partie intégrante de notre programme de 2014 et la lutte contre toutes les formes de discrimination constitue un fil rouge de la déclaration de politique régionale de ce Gouvernement.

Comme j'ai pu le rappeler à de multiples reprises, je suis un fervent défenseur de la diversité bruxelloise. C'est pour cela que je suis particulièrement attentif à la promotion de cette diversité dans toutes les politiques que je mets en place depuis ces 3 dernières années ; j'y reviendrai dans quelques instants pour ce qui est de l'emploi. Bien que toutes ces actions de promotion et de soutien à cette diversité soient essentielles, force est de constater qu'elles ne suffisent pas à faire évoluer les choses positivement. En effet, malgré l'existence d'une série d'actions de ce type à Bruxelles depuis 15 ans, les chiffres sur l'état de participation de toute la sociologie bruxelloise au marché de l'emploi restent préoccupants. C'est pourquoi il m'apparaît légitime qu'en plus de ces actions, nous nous dotions de moyens de contrôler le respect, par les employeurs publics ou privés, de la législation anti-discrimination.

En tant que Ministre de l'Emploi, j'ai toujours considéré que les tests de situation sont un outil utile dans la lutte contre les discriminations et l'égalité des chances d'accéder à un emploi. Mais ce dont il est question ici, c'est l'utilisation de tels tests par l'inspection régionale et dans ce cadre, la matière est extrêmement complexe : divers avis en ma possession concordaient sur la conclusion que la Région de Bruxelles-Capitale n'était pas compétente en la matière. C'est la raison pour laquelle, j'ai agi avec prudence.

Suite aux auditions des constitutionnalistes au sein de ce Parlement et leur avis quasi unanime sur la compétence, certes ténue, mais possible de la Région, j'ai décidé de rédiger un avant-projet d'ordonnance. Ce texte a été élaboré en collaboration avec un des constitutionnalistes auditionnés et Unia, prouvant une fois de plus ma volonté d'agir concrètement dans le cadre de la loi. Moins d'un an plus tard, le projet d'ordonnance était envoyé au Parlement suite à l'avis positif du Conseil d'État.

Avant de revenir sur le contenu du projet d'ordonnance, je tiens à le resituer au regard des autres mesures que j'ai

## I. Inleidende uiteenzetting van Minister Didier Gosuin

Minister Didier Gosuin heeft voor de commissieleden volgende uiteenzetting gehouden :

« Het is met enige trots dat ik u vandaag deze ontwerp-ordonnantie betreffende de strijd tegen discriminatie op het vlak van de tewerkstelling voorstel. De uitbreiding van de controles inzake discriminatie maakte immers integraal deel uit van ons programma voor 2014 en de strijd tegen alle vormen van discriminatie vormt een rode draad doorheen de gewestelijke beleidsverklaring van deze Regering.

Ik heb er al meermaals op gewezen : ik ben een vurig verdediger van de Brusselse diversiteit. Daarom besteed ik ook bijzondere aandacht aan de bevordering van die diversiteit in alle beleidslijnen die ik sedert drie jaar implementeer ; ik kom hier dadelijk op terug voor wat tewerkstelling betreft. Hoewel al deze acties ter bevordering en ondersteuning van die diversiteit van essentieel belang zijn, moeten we vaststellen dat ze niet volstaan om de zaken positief te laten evolueren. Ondanks dat er al 15 jaar lang acties van dit type bestaan in Brussel, blijven de cijfers met betrekking tot de participatie door alle sociologische klassen in Brussel zorgwekkend. Daarom leek het mij terecht om ons, bovenop deze acties, te voorzien van middelen om de naleving van de anti-discriminatiewetgeving door openbare of privéwerkgevers te controleren.

Als minister van Tewerkstelling vond ik praktijktests altijd al een nuttig instrument in de strijd tegen discriminatie en voor gelijke kansen bij de toegang tot werk. Hier is echter sprake van het gebruik van dergelijke tests door de gewestelijke inspectiedienst. In dat kader is deze materie extreem ingewikkeld : uit verschillende adviezen in mijn bezit werd geconcludeerd dat het Brussels Hoofdstedelijk Gewest daar niet voor bevoegd is. Daarom was ik voorzichtig.

Naar aanleiding van de hoorzittingen met de grondwetspecialisten in dit Parlement en hun subtiële, maar quasi unanieme advies over de bevoegdheid, besloot ik een voorontwerp van ordonnantie op te stellen. Deze tekst werd uitgewerkt in samenwerking met een van de gehoorde grondwetspecialisten en Unia. Daaruit blijkt eens te meer mijn bereidheid om concrete actie te ondernemen in het kader van de wet. Minder dan een jaar later werd de ontwerpordonnantie overgemaakt aan het Parlement na het gunstige advies van de Raad van State.

Ik zal straks terugkomen op de inhoud van de ontwerpordonnantie. Eerst wil ik het ontwerp in de context

décidées en matière de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations en matière d'emploi.

L'essentiel de ces mesures est rassemblé dans mon plan en 10 mesures visant à compléter ou améliorer les politiques existantes en la matière. Sans rentrer dans le détail des différentes mesures, je voudrais rappeler ici l'orientation de ce plan que j'ai voulu équilibré entre trois types de mesures.

Premièrement des mesures visant à favoriser la mise à l'emploi du public discriminé avec un focus sur l'offre de solutions aux chercheurs d'emploi formés à l'étranger. Pour ce faire, nous poursuivons nos discussions avec la Fédération Wallonie Bruxelles sur la question de l'allègement de la procédure d'équivalence des diplômes et la gratuité de celle-ci pour certaines catégories de chercheurs d'emploi. Aussi, nous développerons prochainement la validation des compétences en fonction des besoins de ce public cible.

Ensuite des mesures de promotions de la diversité visant notamment à soutenir les employeurs bruxellois dans leurs efforts en matière de gestion de la diversité.

Enfin, une mesure visant à lutter contre les discriminations en dotant la Région d'outils de contrôle du respect de la législation anti-discrimination en matière d'emploi dont le projet d'ordonnance débattu ce jour en constitue la mise en œuvre. J'insiste sur la notion d'outils car la Région est bien entendu compétente pour vérifier le respect de sa législation, mais jusqu'ici, elle ne disposait pas d'outils permettant d'exercer ce rôle vu la difficulté d'établir la preuve de la discrimination à l'embauche.

A côté de ce plan, j'ai décidé de lancer un appel à projets annuel spécifique en matière de diversité. Le but est de soutenir des projets spécifiques et innovants porté par des acteurs de terrain et des entreprises bruxellois. À ce jour, 2 éditions de cet appel à projets ont été lancées avec un budget de 745.000 euros chacun. La sélection des projets dans le cadre de cet appel à projets, comme c'est le cas pour tous mes appels à projets, est réalisée par un jury neutre composé d'experts. Mon cabinet y est représenté en tant qu'observateur sans voix délibérative.

J'ai une approche globale et une stratégie tout à fait équilibrée en matière de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations en matière d'emploi.

plaatsen van de maatregelen waartoe ik besloot inzake de bevordering van de diversiteit en de strijd tegen discriminatie op het vlak van de tewerkstelling.

Het komt er vooral op neer dat die maatregelen gebundeld zitten in mijn plan bestaande uit tien maatregelen. Dat plan heeft tot doel de bestaande beleidsmaatregelen op dat vlak aan te vullen of te verbeteren. Zonder in detail te treden over deze maatregelen, wil ik erop wijzen dat het plan opgebouwd is rond drie types maatregelen.

Ten eerste zijn er de maatregelen met de tewerkstelling van de gediscrimineerde doelgroep als doel. Daarbij ligt de focus op het bieden van oplossingen voor in het buitenland opgeleide werkzoekenden. Daartoe zetten we onze besprekingen met de Franstalige Gemeenschap voort over de kwestie van de verlichting van de procedure inzake de gelijkstelling van diploma's en de kosteloosheid ervan voor bepaalde categorieën werkzoekenden. Binnenkort zullen we ook de validering van competenties verder ontwikkelen op grond van de behoeften van deze doelgroep.

Vervolgens zijn er de maatregelen ter bevordering van de diversiteit. Die hebben met name ten doel Brusselse werkgevers te ondersteunen bij hun inspanningen op het vlak van diversiteitsbeheer.

Tot slot vormt een laatste maatregel, die als doel heeft discriminatie te bestrijden door het Gewest te voorzien van instrumenten om de naleving van de anti-discriminatiewetgeving te controleren – waaronder de vandaag besproken ontwerpordonnantie – de implementering ervan. Ik benadruk het begrip « instrumenten » : hoewel het Gewest uiteraard bevoegd is om de naleving van zijn wetgeving te controleren, beschikte het tot op heden niet over instrumenten om die rol te vervullen. Dat komt door de moeilijkheid om discriminatie bij de aanwerving onomstotelijk aan te tonen.

Naast dit plan heb ik besloten een specifieke jaarlijkse projectoproep inzake diversiteit te lanceren. Het doel is specifieke en vernieuwende projecten uitgedragen door actoren op het terrein en Brusselse ondernemingen te ondersteunen. Tot op heden werden er twee edities van deze projectoproep gelanceerd, elk goed voor een budget van 745.000 euro. De selectie van de projecten in het kader van deze projectoproep gebeurt door een neutrale jury samengesteld uit experts. Dat is immers het geval voor al mijn projectoproepen. Mijn kabinet is erin vertegenwoordigd als waarnemer zonder stemrecht.

Ik beschik over een totaalaanpak en een heel evenwichtige strategie op het vlak van de bevordering van de diversiteit en de strijd tegen discriminatie op het vlak van tewerkstelling.

Mais, revenons-en au projet d'ordonnance, qui comprend 3 parties principales. La première, la plus importante, vise à octroyer de nouveaux outils aux inspecteurs sociaux de l'inspection régionale de l'emploi, à savoir les tests de discrimination, par le biais d'une modification de l'ordonnance de 2009 sur la surveillance et le contrôle. La large concertation que j'ai menée (avec les interlocuteurs sociaux et UNIA notamment) ainsi que les auditions de constitutionnalistes ont plaidé pour réserver exclusivement l'utilisation des tests de discrimination aux seuls inspecteurs sans possibilité d'externaliser cette tâche. En effet il est essentiel que l'acte de contrôle pouvant mené à un pv reste entre les mains un représentant de l'autorité publique investi de la qualité d'officier de police judiciaire. C'est pour cela que ces tests ne seront pas réalisés par les contrôleurs, ces derniers n'ayant pas cette qualité.

Ces tests sont de deux types :

- le test de situation qui vise essentiellement à lutter contre la discrimination à l'embauche et consiste en l'envoi de paires de CV similaires ne variant sensiblement que sur le critère discriminant (l'âge, le genre, l'origine...);
- l'appel mystère qui permet de s'assurer qu'une entreprise n'accepte pas des demandes discriminantes de clients ou clients potentiels, notamment dans les secteurs de l'interim et de titres-services.

Comme cela a été rappelé lors de l'ensemble des auditions sur le sujet (juristes, Unia, partenaires sociaux...), ces tests ne peuvent avoir un caractère provocant, de ce fait, ils ne peuvent s'apparenter à des opérations de fishing, c'est-à-dire à des tests à l'aveugle en vue de « coincer » le plus d'entreprises possibles. Les tests de discrimination ne seront utilisés qu'en cas de fortes présomptions de la part de l'Inspection sur un employeur ou une entreprise. Pour être clair, il n'y aura aucun objectif chiffré de testing imposé à l'inspection. Ces tests seront réalisés si et seulement si une série d'indices préalables (plaintes/signalements corroborés par d'autres données disponibles) établira qu'une entreprise peut être suspectée de pratiques discriminantes à l'embauche.

Dans ce cadre, l'inspection a accentué sa collaboration avec Unia, l'Institut pour l'Égalité Femmes-Hommes ou encore le guichet anti-discrimination d'Actiris qui va être renforcé d'ici l'entrée en vigueur de l'ordonnance. Le service de l'inspection social régional sera par ailleurs renforcé, le cas échéant.

L'objectif de ces collaborations est d'alimenter l'inspection avec des données pouvant enclencher l'ouverture

Laat ons nu echter terugkomen op de ontwerpordonnantie, die 3 grote delen omvat. Het eerste en belangrijkste deel heeft tot doel de sociale inspecteurs van de gewestelijke werkgelegenheidsinspectie te voorzien van nieuwe instrumenten. Het gaat met name om discriminatietests, en dit via een wijziging van de ordonnantie van 2009 betreffende het toezicht en de controle. Het brede overleg dat ik voerde (met de sociale gesprekspartners en in het bijzonder met Unia) en de hoorzittingen met de grondwetspecialisten pleitten ervoor om het gebruik van de discriminatietests uitsluitend voor te behouden voor de inspecteurs, zonder de mogelijkheid om deze taak uit te besteden. Het is immers van essentieel belang dat deze handeling van controle, die kan leiden tot een proces-verbaal, in handen blijft van een vertegenwoordiger van de overheid met de hoedanigheid van officier van gerechtelijke politie. Daarom zullen deze tests niet worden uitgevoerd door de controleurs, aangezien zij niet beschikken over die hoedanigheid.

Het gaat om twee types tests :

- de praktijktest, die hoofdzakelijk ten doel heeft discriminatie bij de aanwerving te bestrijden. Hij bestaat uit het versturen van gelijkaardige paren cv's, die in wezen niet verschillen, behalve wat betreft het criterium op basis waarvan er gediscrimineerd wordt (leeftijd, geslacht, afkomst...);
- de « mystery call », waarbij men zich ervan kan vergewissen dat een onderneming niet ingaat op discriminerende verzoeken van klanten of potentiële klanten, met name in de sector van de uitzendarbeid en de dienstencheques.

Zoals werd aangehaald tijdens alle hoorzittingen over dit onderwerp (juristen, Unia, sociale partners...), mogen deze tests niet van uitlokkende aard zijn. Ze mogen dus niet lijken op « phishing »-acties, d.w.z. blinde tests om zoveel mogelijk ondernemingen « bij de kraag te vatten ». De discriminatietests zullen uitsluitend gebruikt worden in het geval van sterke vermoedens vanwege de Inspectie ten opzichte van een werkgever of bedrijf. Voor alle duidelijkheid : er wordt de inspectie geen enkele kwantitatieve doelstelling opgelegd voor wat de testing betreft. De tests worden uitgevoerd als en slechts als een reeks voorafgaande aanwijzingen (klachten/meldingen gestaafd door andere beschikbare gegevens) aantoont dat een onderneming verdacht kan worden van discriminerende praktijken bij de aanwerving.

In dat kader benadrukte de inspectie haar samenwerking met Unia, het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen en het anti-discriminatieloket van Actiris, dat zal worden uitgebreid tegen de inwerkingtreding van de ordonnantie. De gewestelijke sociale inspectiedienst wordt indien nodig overigens uitgebreid.

De doelstelling van deze samenwerkingen is om de inspectie te voorzien van gegevens die de opening van een

d'un dossier qui pourra déboucher sur la réalisation d'un test de discrimination si la convergence de ces données établit une forte présomption de discrimination. Ce test est un des éléments du dossier qui pourra *in fine* aboutir à la rédaction d'un PV. Cet élément est important : il n'y aura aucun lien automatique entre un test de discrimination « positif » et la rédaction d'un PV. C'est pourquoi, tout test de discrimination établissant une différence de traitement sera suivi d'une audition. Cette audition permettra à l'inspection, d'une part, d'entendre les moyens de défense de l'entreprise et donc de vérifier si la discrimination est réelle ou non, consciente ou inconsciente, et d'autre part, de jouer son rôle de sensibilisation, d'encadrement par le rappel de la règle. Ce n'est que suite à cette audition, que, le cas échéant, un PV est rédigé et transmis à l'auditorat du travail. Toutes les sanctions possibles à l'égard des entreprises indécates (recouvrement de subside ou retrait d'un label diversité par exemple) ne pourront être infligées que lorsque l'entreprise sera définitivement condamnée par le pouvoir judiciaire.

Le Chapitre III vise à étendre le champ d'application de l'ordonnance de 2008 à l'ensemble de la compétence régionale en matière d'emploi au sens de la loi spéciale et à l'appliquer à l'ensemble des employeurs disposant d'un siège social ou d'exploitation en Région de Bruxelles-Capitale. En effet, dans l'état actuel, le champ d'application de l'ordonnance de 2008 est limité aux entreprises d'intérim et aux agences d'emploi privées au sens large. Cette modification est donc indispensable afin de donner un effet utile aux autres dispositions du projet d'ordonnance et spécifiquement au pouvoir de contrôle de l'inspection. Le Chapitre IV prévoit que les subventions, au sens large, octroyées à des entreprises peuvent être retirées si celle-ci est condamnée, au pénal ou au civil, pour des faits de discrimination.

Enfin, un rapport annuel sera rédigé par l'inspection et transmis au Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale afin d'évaluer la mesure notamment en ce qui concerne le nombre de plaintes, de signalements, de tests réalisés et leur résultat.

Le Conseil d'État analyse longuement la compétence dans la Région dans son avis et précise notamment l'utilisation des pouvoirs implicites et que la justification apportée « n'est pas manifestement inexacte ou déraisonnable ». La remarque sur la compétence en ce qui concerne les causes d'excuses a été prise en compte, en ce que le projet qui vous est soumis limite l'applicabilité de celles-ci aux inspecteurs régionaux. Pour le reste, les remarques de forme ont bien été prises en compte dans le projet d'ordonnance.

dossier kunnen teweegbrengen, dat dan weer kan leiden tot de uitvoering van een discriminatietest indien al die gegevens samen een sterk vermoeden van discriminatie doen ontstaan. Die test is een van de elementen van het dossier, dat uiteindelijk kan leiden tot het opmaken van een proces-verbaal. Het betreft een belangrijk element : er komt geen automatisch verband tussen een « positieve » discriminatietest en de opmaak van een proces-verbaal. Daarom wordt elke discriminatietest die een ongelijke behandeling aantoonde opgevolgd door een verhoor. Dat verhoor zal de inspectie toelaten de verweermiddelen van de onderneming te horen en dus te achterhalen of het al dan niet om werkelijke, bewuste of onbewuste discriminatie gaat. Daarnaast vervult het verhoor een rol van bewustmaking en omkadering door te herinneren aan de regels. Het is pas na dit verhoor dat er, desgevallend, een proces-verbaal wordt opgemaakt en overgemaakt aan het arbeidsauditoraat. Alle mogelijke sancties voor laakbare ondernemingen (bijvoorbeeld terugvordering van een subsidie of intrekking van een diversiteitslabel) kunnen pas worden opgelegd wanneer de onderneming definitief veroordeeld is door de rechterlijke macht.

Hoofdstuk III beoogt de uitbreiding van het toepassingsgebied van de ordonnantie van 2008 tot de volledige gewestelijke bevoegdheid inzake tewerkstelling in de zin van de bijzondere wet en de toepassing ervan op alle werkgevers met een maatschappelijke of exploitatiezetel in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. In de huidige toestand is het toepassingsgebied van de ordonnantie van 2008 immers beperkt tot uitzendkantoren en privé tewerkstellingsagentschappen in de ruime zin van het woord. Die wijziging is dus onontbeerlijk om de andere bepalingen van de ontwerpordonnantie en specifiek de controlebevoegdheid van de inspectie zinvol te maken. Hoofdstuk IV voorziet erin dat subsidies – in de ruime betekenis – toegekend aan ondernemingen kunnen worden ingetrokken als de onderneming strafrechtelijk of burgerrechtelijk veroordeeld wordt voor feiten van discriminatie.

Tot slot zal de inspectie een jaarlijks verslag opstellen en bezorgen aan de Economische en Sociale Raad van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest om de maatregel te evalueren, met name voor wat het aantal klachten, meldingen, de uitgevoerde tests en het resultaat ervan betreft.

De Raad van State analyseert de bevoegdheid in het Gewest uitvoerig in zijn advies en preciseert met name het gebruik van de impliciete bevoegdheden en dat de aangedragen rechtvaardiging « niet duidelijk onjuist of onredelijk is ». Er werd rekening gehouden met de opmerking over de bevoegdheid voor wat betreft de verschoningsgronden, in die zin dat het ontwerp dat u wordt voorgelegd de toepasbaarheid ervan beperkt tot de gewestelijke inspecteurs. Voor het overige werd er in de ontwerpordonnantie rekening gehouden met de vormopmerkingen.

Ce projet d'ordonnance, qui est selon mes informations une première, au minimum en Europe, est parfaitement réfléchi, concerté et équilibré pour ne viser que les employeurs indécents et pour permettre de sanctionner les pratiques discriminantes consciemment organisées plutôt que les discriminations inconscientes.

## II. Discussion générale

M. Julien Uyttendaele affirme que notre Région est riche de son métissage et qu'il faut défendre ce bien précieux. Les multiples discriminations à l'embauche qui se produisent à Bruxelles sont autant d'attaques contre cette richesse. Il ne s'agit d'ailleurs pas uniquement de discriminations en raison de l'origine ethnique, mais aussi de discriminations liées à l'âge, au sexe ou au handicap. La discrimination suscite marginalisation et exclusion.

Le député rend hommage à la loyauté du ministre, qui avait d'abord exprimé des doutes par rapport à la conformité à la Constitution de tests de situation menés par l'inspection générale de l'emploi. Sa réflexion a ensuite mûri, au gré des auditions qui se sont déroulées dans la commission des Affaires économiques à l'occasion de l'examen de la proposition de résolution n° A-194/1 (voir annexe). Un an après le début de cette discussion, il a déposé un projet d'ordonnance qui est une belle réussite et qui fera de la Région bruxelloise la première région d'Europe à accorder aux inspecteurs de l'emploi la compétence de mener des tests de situation.

Il ne faudrait pas réduire les tests de situation à leur seul aspect répressif. M. Uyttendaele est convaincu qu'ils auront également une grande force d'incitation et de prévention des discriminations, car la législation sera désormais dotée d'une sanction qui renforcera son pouvoir contraignant. S'il déplore le retrait des organisations patronales de la concertation sociale, le député gage que les employeurs veilleront au respect de l'ordonnance en projet et à coopérer en bonne intelligence avec UNIA.

Il faut donner raison à BECI quand cette organisation pointe les défaillances de l'enseignement comme la source des comportements discriminatoires. Toutefois, cela ne doit pas empêcher le législateur de prendre cette initiative en matière d'Emploi. Le député adhère également à l'idée de BECI de soumettre les administrations aux tests de situation. C'est de bonne guerre et, bien plus, cela conduira à des remises en question salutaires.

L'intervenant s'étonne que les agences de travail intérimaire n'aient pas fait l'objet d'une disposition

Dit ontwerp van ordonnantie, dat volgens de informatie waarover ik beschik de eerste in zijn soort is – althans in Europa –, is perfect doordacht, besproken en evenwichtig. Daardoor is het uitsluitend gericht op laakbare werkgevers en worden enkel bewust georganiseerde discriminerende praktijken bestraft, eerder dan onbewuste discriminatie. ».

## II. Algemene bespreking

De heer Julien Uyttendaele stelt dat ons Gewest over een multiculturele rijkdom beschikt en dat die waardevolle eigenschap beschermd moet worden. De vele discriminaties bij aanwerving in Brussel zijn een aanval op die rijkdom. Het gaat trouwens niet enkel over discriminatie op basis van etnische afkomst, maar ook op basis van leeftijd, geslacht of handicap. Discriminatie leidt tot marginalisering en uitsluiting.

De volksvertegenwoordiger spreekt zijn waardering uit voor de loyaliteit van de minister, die eerst zijn twijfels had uitgesproken over de conformiteit van de praktijktesten van de algemene werkgelegenheidsinspectie met de Grondwet. Daarna heeft hij zijn denkwijze bijgesteld, als gevolg van de hoorzittingen die in de Commissie voor de Economische Zaken hebben plaatsgevonden om het voorstel van resolutie nr. A-194/1 te onderzoeken (zie bijlage). Een jaar na de start van die besprekingen, heeft hij een ontwerp van ordonnantie ingediend, dat heel geslaagd is en van het Brussels Gewest de eerste regio in Europa zal maken die werkgelegenheidsinspecteurs de bevoegdheid geeft om praktijktesten uit te voeren.

De praktijktesten mogen niet enkel worden herleid tot hun repressieve aspect. De heer Uyttendaele is ervan overtuigd dat zij eveneens een sterke stimulerende kracht zullen hebben en discriminatie zullen voorkomen, want de wetgeving zal voortaan een sanctie bevatten die haar bindende kracht zal versterken. De volksvertegenwoordiger betreurt het dat de werkgeversorganisaties zich uit het sociaal overleg hebben teruggetrokken, maar is ervan overtuigd dat de werkgevers erop zullen toezien dat de ontworpen ordonnantie wordt nageleefd en in goede verstandhouding zullen samenwerken met Unia.

BECI heeft gelijk wanneer het wijst op de tekortkomingen van het onderwijs als bron van discriminerend gedrag. Dat mag de wetgever echter niet verhinderen om dit initiatief op het vlak van werkgelegenheid te nemen. De volksvertegenwoordiger staat ook achter het idee van BECI om de besturen aan praktijktesten te onderwerpen. Dat is fair en zal bovendien leiden tot gezonde invraagstellingen.

De spreker is verbaasd dat de uitzendkantoren niet worden behandeld in een specifieke bepaling van het

spécifique du projet d'ordonnance, étant donné le rôle prépondérant qu'elles ont sur le marché de l'emploi. L'ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale comporte une sanction particulièrement dissuasive et lourde en cas d'infraction à ces dispositions, le retrait de l'agrément de l'agence. Ce n'est sans doute pas la sanction à envisager immédiatement en cas de discrimination, mais pourquoi ne pas l'avoir mentionnée dans le projet ?

Jusqu'à présent, combien de condamnations judiciaires ont été prononcées pour infraction à l'ordonnance du 4 septembre 2008, qui est modifiée par le projet ?

M. Bruno De Lille se félicite du travail fourni accompli par la commission des Affaires économiques à l'occasion de l'examen de la proposition de résolution « relative à l'introduction de tests de situation dans le cadre de la lutte contre la discrimination sur le marché de l'emploi » (doc. n° A-194/1 – 14/15), qu'il avait déposée avec Mme Zoé Genot. Ces auditions (voir annexe au rapport) ont permis de lever les incertitudes qui avaient été exprimées par rapport à la compétence du législateur régional en matière de tests de situation.

La Région bruxelloise sera désormais la première région en Belgique, et sans doute également en Europe, à introduire cet outil dans sa législation. Il faut à présent que les résultats suivent. On sait en tous cas que les mesures incitatives privilégiées jusqu'ici ont montré leurs limites et n'ont pas livré les résultats attendus dans la lutte contre la discrimination. Il était devenu impérieux pour notre Région de se doter d'une sanction en cas de violation de cette législation. Notre économie se trouvera revigorée grâce aux tests de situation, car c'est le meilleur candidat qui obtiendra l'emploi.

M. De Lille ne doute pas que le projet d'ordonnance pourra faire la différence pour beaucoup de Bruxellois. Il rappelle qu'à Gand, la simple annonce de l'introduction de tests de situation en matière logement a déjà suffi à apporter des changements dans les pratiques.

L'orateur aborde ensuite la question de la détection des comportements discriminatoires. Le ministre pourrait-il préciser davantage la notion d'indices sérieux de pratiques discriminatoires, qui peuvent conduire à décider de tests de situation ? C'est une notion centrale dans le projet. Faut-il nécessairement le dépôt d'une plainte ? Doit-elle être introduite auprès de l'inspection régionale de l'emploi ?

Quelle est la position du ministre par rapport aux analyses statistiques des comportements des entreprises ?

ontwerp van ordonnantie, gezien de doorslaggevende rol die zij spelen op de arbeidsmarkt. De ordonnantie van 14 juli 2011 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bevat een bijzonder afschrikkende en zware sanctie ingeval die bepalingen overtreden worden, namelijk dat de erkenning van het kantoor wordt ingetrokken. Dat is wellicht niet de sanctie die onmiddellijk overwogen moet worden, maar waarom wordt die niet in het ontwerp vermeld ?

Hoeveel gerechtelijke veroordelingen werden tot op heden uitgesproken voor de overtreding van de ordonnantie van 4 september 2008, die door het ontwerp wordt gewijzigd ?

De heer Bruno De Lille is verheugd over de werkzaamheden van de Commissie voor de Economische Zaken inzake het onderzoek van het voorstel van resolutie « betreffende de invoering van praktijktesten in het kader van de strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt » (doc. nr. A-194/1 – 14/15), dat hij samen met mevrouw Zoé Genot had ingediend. Die hoorzittingen (zie bijlage bij het verslag) hebben het mogelijk gemaakt om de onzekerheden weg te nemen die waren uitgesproken in verband met de bevoegdheid van de wetgever op het gebied van praktijktesten.

Het Brussels Gewest zal van nu af aan het eerste Gewest zijn in België dat dit instrument in zijn wetgeving opneemt, en wellicht ook de eerste regio in Europa. Nu moeten er resultaten geboekt worden. Het is in ieder geval bekend dat de stimuleringsmaatregelen waarvoor tot dusver werd gekozen, hun beperkingen hebben gekend en niet tot de verwachte resultaten hebben geleid in de strijd tegen discriminatie. Het was hoognodig voor ons Gewest om zich uit te rusten met een sanctie in geval van overtreding van die wetgeving. De praktijktesten zullen onze economie nieuw leven inblazen, want de beste kandidaat zal de job krijgen.

De heer De Lille vertrouwt erop dat het ontwerp van ordonnantie voor vele Brusselaars het verschil kan maken. Hij herinnert eraan dat in Gent alleen al de aankondiging dat praktijktesten zouden worden ingevoerd op het vlak van huisvesting, voldoende was om veranderingen teweeg te brengen in de praktijk.

Vervolgens brengt de spreker de opsporing van discriminerend gedrag ter sprake. Zou de minister nadere toelichting kunnen geven bij het begrip van ernstige aanwijzingen van discriminerende praktijken, die kunnen leiden tot de beslissing om praktijktesten uit te voeren ? Dat is een centraal begrip in het ontwerp. Is het noodzakelijk dat er een klacht wordt neergelegd ? Moet die worden ingediend bij de gewestelijke werkgelegenheidsinspectie ?

Wat is het standpunt van de minister over de statistische analyses van het gedrag van de bedrijven ? Unia had met



UNIA avait notamment évoqué cette méthode de l'exploration de données pour mettre en lumière les discriminations. Le ministre entend-il collaborer avec des universités dans cette perspective ?

À partir de quand les inspecteurs passeront-ils à l'action ? Se contenteront-ils d'une seule plainte à l'égard d'une entreprise ou attendront-ils d'en avoir collecté plusieurs ?

Pour avoir un effet utile, un test de situation doit être doté d'une sanction, un test dépourvu de sanction serait inopérant. Quel type d'action l'inspection générale adoptera-t-elle en cas de classement sans suite du dossier par l'auditorat du travail ?

Le projet d'ordonnance contient une sanction particulière : le retrait ou la rétention d'un subside qui aurait été alloué à l'entreprise coupable de discrimination. Cette sanction est cependant réservée aux subsides accordés dans le cadre de la politique de l'emploi ou de la politique de l'économie. Serait-il envisageable d'étendre cette sanction aux autres subsides régionaux, tel qu'un subside alloué dans le cadre du plan de mobilité ?

Le projet d'ordonnance permet aux victimes et aux associations actives dans cette matière de mener elles-mêmes directement des tests de situation. L'intervenant redoute cependant qu'elles seront dissuadées de procéder de la sorte, car elles ne seront pas protégées par une cause d'excuse exclusive de peine, à la différence des inspecteurs de l'emploi. C'est pourquoi il a déposé l'amendement n° 2, qui étend la protection de la cause d'excuse à tous ceux qui réalisent un test de situation.

Par ailleurs, l'intervenant regrette que les administrations locales ne soient pas incluses dans le champ d'application du projet d'ordonnance. Cette différence d'application par rapport aux administrations régionales et aux OIP régionaux est difficilement justifiable. M. De Lille a donc déposé à cet effet un amendement n° 1, qui élargit le champ d'application du projet d'ordonnance.

Mme Marion Lemesre affirme qu'une société moderne et métissée doit être incluante. Nous assistons aujourd'hui à un redressement économique mais certaines catégories de la population ne profitent malheureusement pas de cette embellie et ne parviennent pas à s'arrimer au marché du travail. Cette problématique est complexe et ne s'explique pas uniquement par de la discrimination. Elle est liée notamment à la piètre qualité de notre enseignement et aux imperfections de notre politique d'intégration des immigrés.

name deze methode van gegevensonderzoek ter sprake gebracht om discriminaties aan het licht te brengen. Is de minister van plan om samen te werken met universiteiten in deze context ?

Vanaf wanneer zullen de inspecteurs tot actie overgaan ? Zal één klacht over een bedrijf voldoende zijn of zullen ze wachten tot ze er verschillende hebben verzameld ?

Om effect te hebben, moet een praktijktest gepaard gaan met een sanctie, want een test zonder sanctie zou ondoeltreffend zijn. Welke stappen zal de algemene inspectie ondernemen wanneer het arbeidsauditoraat geen gevolg geeft aan een dossier ?

Het ontwerp van ordonnantie bevat een bijzondere sanctie : de terugtrekking of inhouding van een subsidie die toegekend zou zijn aan een bedrijf dat zich schuldig heeft gemaakt aan discriminatie. Die sanctie wordt echter beperkt tot subsidies die zijn toegekend in het kader van het werkgelegenheidsbeleid of het economisch beleid. Is het denkbaar dat die sanctie wordt uitgebreid naar de andere gewestelijke subsidies, zoals een subsidie toegekend in het kader van het mobiliteitsplan ?

Het ontwerp van ordonnantie maakt het mogelijk voor slachtoffers en verenigingen die actief zijn op dit gebied om zelf rechtstreeks praktijktesten uit te voeren. De spreker vreest echter dat zij ontmoedigd zullen worden om dit te doen, want in tegenstelling tot de werkgelegenheidsinspecteurs zullen zij niet worden beschermd door een strafuitsluitende verschoningsgrond. Daarom heeft hij amendement nr. 2 ingediend, waarmee de bescherming van de verschoningsgrond wordt uitgebreid naar iedereen die een praktijktest uitvoert.

Voorts vindt de spreker het jammer dat de plaatselijke besturen niet binnen het toepassingsgebied van het ontwerp van ordonnantie vallen. Dit verschil in toepassing ten opzichte van de gewestelijke besturen en de gewestelijke ION's is moeilijk te rechtvaardigen. De heer De Lille heeft met het oog hierop dus een amendement (nr. 1) ingediend, waarmee het toepassingsgebied van het ontwerp van ordonnantie wordt uitgebreid.

Mevrouw Marion Lemesre zegt dat een moderne en gemengde maatschappij inclusief moet zijn. We beleven momenteel een economisch herstel, maar jammer genoeg profiteren bepaalde categorieën van de bevolking niet van die opleving en slagen ze er niet in zich op de arbeidsmarkt te handhaven. Deze problematiek is complex en valt niet enkel te verklaren door discriminatie. Ze houdt met name verband met de erbarmelijke kwaliteit van ons onderwijs en de imperfecties van ons integratiebeleid voor immigranten.

Si la députée est favorable à une législation sur la lutte contre la discrimination, elle a en revanche des réserves à l'égard du projet d'ordonnance, qui pourrait bien s'avérer inutile. En effet, le Code pénal social sera bientôt réformé par le législateur fédéral, de même que la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie. Cette législation sera d'application dans l'ensemble du pays.

Pourquoi la Région bruxelloise devrait-elle jouer cavalier seul et se doter d'une législation aux accents similaires ? Pourquoi risquer de juxtaposer deux types de tests de situation ? Ce point a-t-il été abordé au sein de la conférence interministérielle de l'emploi ? Comment s'assurer que les services d'inspection sociale fédéraux et régionaux coordonneront leur action à cet égard ? Mme Lemesre craint que cette forme de zèle ne nourrisse un climat d'hostilité à l'entrepreneuriat à Bruxelles. Qu'advierait-il si les inspecteurs fédéraux décident d'infliger une sanction relativement légère à une entreprise, telle qu'un avertissement, et que les services d'inspection régionaux décident de poursuivre en justice la même entreprise pour les mêmes faits ?

L'absence de cohésion des contrôles publics, avec son lot de tracasseries administratives, pourrait aggraver le problème de la discrimination à l'embauche au lieu de le soulager. Les candidatures bruxelloises pourraient finalement susciter la méfiance des employeurs. L'intervenante est convaincue que la Région aurait mieux fait de consacrer ses ressources financières au soutien des entreprises plutôt qu'à l'instauration de tests de situation.

Combien d'agents régionaux seront affectés à ces contrôles ? Quels sont les besoins nouveaux en personnel et en moyen logistiques suite à l'adoption du projet d'ordonnance ?

Des tests de situation pourront être menés par ceux qui s'estiment victimes de discrimination. Ces tests pourront être qualifiés d'indices de discrimination. Certes, ces tests n'auront pas la même valeur probante que ceux qui seraient diligentés par les inspecteurs de l'emploi, mais ils suffisent à susciter l'inquiétude de Mme Lemesre quant à de possibles risques d'abus, pour nuire à une entreprise. Comment prévenir ces abus ? En quoi consistent les analyses de données administratives et démographiques, destinées à compléter ces indices et évoquées dans le commentaire des articles ?

Quelles seront les limites qui s'imposeront à l'exploration de données, dite « datamining » ? Qui collectera ces données ?

De volksvertegenwoordigster is weliswaar voorstander van een wetgeving voor de strijd tegen discriminatie, maar staat terughoudend tegenover het ontwerp van ordonnantie, dat weleens nutteloos zou kunnen blijken. Het Sociaal Strafwetboek zal immers binnenkort worden hervormd door de federale wetgever, evenals de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden. Die wetgeving zal in het hele land van toepassing zijn.

Waarom zou het Brussels Gewest op eigen houtje handelen en een wetgeving uitvaardigen met soortgelijke accenten ? Waarom zou men het risico nemen om twee soorten praktijktesten naast elkaar te hebben ? Is dat punt aan bod gekomen op de interministeriële conferentie voor werkgelegenheid ? Hoe kan men ervoor zorgen dat de federale en gewestelijke sociale inspectiediensten hun acties in dat verband coördineren ? Mevrouw Lemesre vreest dat deze vorm van ijver een vijandig klimaat voor het ondernemerschap in Brussel in de hand zal werken. Wat zou er gebeuren als de federale inspecteurs beslissen om een relatief lichte sanctie, zoals een waarschuwing, op te leggen aan een bedrijf en de gewestelijke inspectiediensten beslissen om hetzelfde bedrijf voor het gerecht te dagen voor dezelfde feiten ?

Het gebrek aan samenhang tussen de overheidscontroles, met de bijbehorende hoeveelheid administratieve rompslomp, zou het probleem van discriminatie bij aanwerving kunnen verergeren in plaats van het te verhelpen. Brusselse sollicitaties zouden uiteindelijk wantrouwen kunnen wekken bij de werkgevers. De spreekster is ervan overtuigd dat het Gewest zijn financiële middelen beter had aangewend om bedrijven te steunen dan om praktijktesten in te voeren.

Hoeveel gewestelijke ambtenaren zullen worden ingezet voor die controles ? Hoeveel nieuw personeel en nieuwe logistieke middelen zullen nodig zijn wanneer het ontwerp van ordonnantie wordt aangenomen ?

Wie zich slachtoffer voelt van discriminatie zal praktijktesten kunnen uitvoeren. Die testen kunnen dan als aanwijzingen van discriminatie bestempeld worden. Natuurlijk zullen die testen niet dezelfde bewijskracht hebben als de testen van de werkgelegenheidsinspecteurs, maar ze zijn voldoende reden om de bezorgdheid van mevrouw Lemesre aan te wakkeren over mogelijk gevaar voor misbruik, om een bedrijf schade te berokkenen. Hoe kunnen zulke misbruiken worden voorkomen ? Waaruit bestaan de analyses van administratieve en demografische gegevens, die bedoeld zijn om de aanwijzingen te vervolledigen en die in het commentaar bij de artikelen worden vermeld ?

Welke beperkingen zullen worden opgelegd voor het onderzoeken van gegevens, de zogeheten « datamining » ? Wie zal die gegevens verzamelen ?

Enfin, le ministre ne craint-il pas des effets disproportionnés en cas de rétention, de retrait ou de non-liquidation d'un subside ? Tous les travailleurs de l'entreprise touchée en seraient les victimes. Mme Lemesre désapprouve cette mesure, qui lèsera l'emploi bruxellois, tout comme le projet d'ordonnance dans son ensemble. S'il faut reconnaître une certaine audace à ce texte, il donnera de faux espoirs à ceux qui sont discriminés et ne parviendra pas à enrayer le clientélisme qui prévaut dans les administrations.

M. Éric Bott souligne que le projet d'ordonnance est le fruit d'une longue concertation avec les partenaires sociaux et le secteur associatif concerné. Il regrette d'ailleurs que BECI ait choisi de quitter la table de la concertation en raison de son opposition aux tests de situation, alors que cette organisation a pris part aux débats fédéraux. Pourtant, les textes fédéraux sont largement inspirés du projet d'ordonnance. Les craintes de BECI et de Mme Lemesre ne sont donc pas fondées. Le projet d'ordonnance est équilibré car il contient de nombreux garde-fous.

Mme Zoé Genot se réjouit que la discussion de la proposition de résolution n° A-194/1, qu'elle avait introduite avec M. De Lille, ait été le théâtre d'une réflexion approfondie (voir annexe au rapport) et en particulier que la question de la compétence de notre Région en cette matière ait pu être éclaircie. Les années d'application de la législation de lutte contre la discrimination ont démontré qu'il fallait se doter d'un nouvel outil de preuve. Le test de situation paraît être un outil adéquat pour ce faire. Pour autant, il devra être manié avec discernement. Il n'est évidemment pas dans les objectifs du législateur de faire pleuvoir les faux CV sur les entreprises bruxelloises. Il reste à espérer que les conditions qui s'imposent à l'inspection avant de décider de lancer un test de situation ne seront pas trop restrictives, au point que cet outil ne soit presque jamais utilisé.

Les administrations des pouvoirs locaux seront-elles également soumises au projet d'ordonnance ? Tel est l'objet de l'amendement n° 1, déposé par Mme Genot et M. De Lille.

Comment sera conduite l'évaluation du dispositif ? Toutes les catégories de demandeurs d'emploi devront en tous cas être analysées, afin de s'assurer que les compétences de tous les candidats sont pleinement utilisées par le marché de l'emploi.

Enfin, Mme Genot souligne qu'il est nécessaire d'assurer une meilleure sécurité juridique aux associations et aux victimes de discrimination qui entendraient mener des tests de situation, afin de les protéger de poursuites pénales pour emploi de faux noms. Tel est le but de l'amendement n° 2 qu'elle a déposé avec M. De Lille.

Vreest de minister ten slotte niet voor buitensporige effecten wanneer een subsidie wordt ingehouden, teruggetrokken of niet wordt vereffend ? Alle werknemers van het getroffen bedrijf zouden daarvan het slachtoffer worden. Mevrouw Lemesre keurt deze maatregel af, die de Brusselse werkgelegenheid zal schaden, net als het ontwerp van ordonnantie in zijn geheel. De tekst getuigt weliswaar van een zekere lef, maar hij zal valse hoop geven aan degenen die gediscrimineerd worden en zal er niet in slagen het cliëntelisme dat de overhand heeft in de besturen een halt toe te roepen.

De heer Éric Bott benadrukt dat het ontwerp van ordonnantie het resultaat is van lang overleg met de sociale partners en de betrokken verenigingssector. Hij betreurt overigens dat BECI ervoor gekozen heeft de overlegtafel te verlaten omdat het tegen de praktijktesten is, terwijl die organisatie deelgenomen heeft aan de federale debatten. De federale teksten zijn echter in ruime mate gebaseerd op het ontwerp van ordonnantie. De vrees van BECI en mevrouw Lemesre is dus niet gegrond. Het ontwerp van ordonnantie is evenwichtig, want het bevat vele beschermingen.

Het verheugt mevrouw Zoé Genot dat de bespreking van het voorstel van resolutie nr. 194/1, dat zij had ingediend met de heer De Lille, aanleiding heeft gegeven tot grondig denkwerk (zie bijlage bij het verslag), meer in het bijzonder dat de kwestie inzake de bevoegdheid van ons Gewest ter zake kon opgehelderd worden. Jaren toepassing van de wetgeving inzake de bestrijding van discriminatie hebben aangetoond dat moest worden voorzien in een nieuwe bewijstool. De praktijktest lijkt daarvoor passende, maar moet echter wel oordeelkundig worden aangewend. Uiteraard is het niet de bedoeling van de wetgever de Brusselse bedrijven te laten overspoelen met valse cv's. Men mag blijven hopen dat de voorwaarden die opgelegd worden aan de inspectie alvorens te beslissen een praktijktest te houden niet zo beperkend zijn dat die tool bijna nooit gebruikt wordt.

Zal het ontwerp van ordonnantie ook gelden voor de besturen van de lokale overheden ? Dat is het doel van amendement nr. 1, dat werd ingediend door mevrouw Genot en de heer De Lille.

Hoe zal de evaluatie van het systeem verlopen ? In ieder geval moeten alle categorieën werkzoekenden geanalyseerd worden om ervoor te zorgen dat de competenties van alle kandidaten ten volle gebruikt worden door de arbeidsmarkt.

Tot slot benadrukt mevrouw Genot dat het nodig is te zorgen voor meer rechtszekerheid voor de verenigingen en de slachtoffers van discriminatie die praktijktesten zouden willen verrichten, om hen te beschermen voor strafrechtelijke vervolging wegens het gebruik van een valse naam. Dat is het doel van amendement nr. 2, dat werd ingediend door mevrouw Genot en de heer De Lille.

M. Hamza Fassi-Fihri se félicite du projet d'ordonnance, même s'il ne faut pas lui donner une portée supérieure à celle qu'il aura dans la pratique. Les tests de situation ne sont pas une panacée tant la problématique est complexe. Comme plusieurs personnes auditionnées à ce sujet l'ont dit, il s'agit avant tout de mener des actions de sensibilisation. À cet égard, le label envisagé par BECI pour mettre à l'honneur les entreprises menant des actions de promotion de la diversité est une annonce qu'il faut saluer.

Le test de situation est un outil à utiliser en dernier recours, sous certaines conditions. L'inspection de l'emploi ne pourra agir que sur plainte, c'est-à-dire sur saisine, ce qui réduit les risques de débordements et d'arbitraire pour les entreprises. M. Fassi-Fihri est d'avis qu'une plainte pour discrimination doit pouvoir être déposée auprès des associations agréées par la Région et auprès d'UNIA, et pas seulement auprès de l'administration régionale. Quel est le point de vue du ministre à ce sujet ?

Selon quelle méthodologie le projet d'ordonnance sera-t-il évalué ? Il faut s'y préparer dès à présent. Comment sera composé le comité d'évaluation ?

Enfin, l'intervenant appelle le ministre à envisager une bonne campagne de communication destinée aux citoyens, aux partenaires sociaux et aux associations actives dans ce secteur, en raison du caractère novateur du projet d'ordonnance.

Mme Hannelore Goeman souscrit pleinement aux efforts du gouvernement dans la lutte contre la discrimination. La discrimination à l'embauche donne trop souvent place à un sentiment d'impunité et à une frustration des victimes. Une plainte ne débouche presque jamais sur une condamnation. De la sorte, de trop nombreux talents sont perdus. La législation relative à la lutte contre la discrimination est bonne, mais les contrôles veillant à son respect font défaut.

Mme Goeman désapprouve Mme Lemesre, qui appelle à attendre une initiative de l'État fédéral. Rien ne permet d'affirmer que le Gouvernement fédéral adoptera des dispositions semblables au projet d'ordonnance ; que du contraire, quand on connaît l'hostilité de certaines formations politiques de cette majorité à l'encontre des tests de situation. L'intervenante affirme que le projet d'ordonnance est promis à un bien plus bel avenir.

Par ailleurs, l'intervenante partage l'avis de ceux qui défendent une priorité aux actions de sensibilisation et l'usage en dernier ressort des sanctions. Ce texte est bien pesé et ne dérangera pas les entreprises dans leur vie

De heer Hamza Fassi-Fihri verheugt zich over het ontwerp van ordonnantie, hoewel de draagwijdte ervan niet overschat mag worden. De praktijktesten zijn geen wondermiddel voor een zo complexe problematiek. Zoals gezegd werd door verscheidene ter zake gehoorde personen, zijn in de eerste plaats bewustmakingsacties nodig. Daarvoor is het door BECI in overweging genomen label om de bedrijven in de kijker te plaatsen die acties voeren ter bevordering van diversiteit een goede zaak.

De praktijktest is een tool die als laatste middel moet worden gebruikt, onder bepaalde voorwaarden. De arbeidsinspectie kan enkel optreden na een klacht, d.w.z. na aanhangigmaking, wat de risico's op willekeur voor de bedrijven vermindert. De heer Fassi-Fihri vindt dat een klacht wegens discriminatie moet kunnen worden ingediend bij door het Gewest erkende verenigingen en bij Unia, en niet enkel bij het gewestbestuur. Wat is het standpunt van de minister ter zake ?

Volgens welke methodologie zal het ontwerp van ordonnantie worden geëvalueerd ? Men moet zich daarop al voorbereiden. Wie zal deel uitmaken van het evaluatiecomité ?

Tot slot roept de spreker de minister op om een goede communicatiecampagne te plannen ten behoeve van de burgers, de sociale partners en de verenigingen die actief zijn in de sector, wegens de innoverende aard van het ontwerp van ordonnantie.

Mevrouw Hannelore Goeman steunt de inspanningen van de regering ter bestrijding van discriminatie ten volle. Discriminatie bij de aanwerving leidt al te vaak tot een gevoel van straffeloosheid en frustratie bij de slachtoffers. Een klacht leidt bijna nooit tot een veroordeling. Op die manier gaat veel talent verloren. De wetgeving inzake het bestrijden van discriminatie is goed, maar het ontbreekt aan controles die zorgen voor de naleving ervan.

Mevrouw Goeman is het niet eens met mevrouw Lemesre, die oproept om te wachten op een initiatief van de federale Staat. Niets laat toe te stellen dat de federale regering bepalingen zal aannemen die vergelijkbaar zijn met het ontwerp van ordonnantie ; het tegendeel is waar, gelet op de vijandigheid van sommige politieke fracties van deze meerderheid ten opzichte van de praktijktesten. De spreker stelt dat het ontwerp van ordonnantie een veel mooiere toekomst heeft.

Daarnaast deelt de spreker de mening van degenen die pleiten om voorrang te geven aan bewustmakingsacties, en sancties als laatste middel te gebruiken. Deze tekst is weloverwogen en zal het dagelijks leven van de bedrijven

quotidienne. Comment et selon quels critères les différentes sanctions figurant dans le projet seront-elles infligées ?

Avant l'infliction d'une sanction, il s'agira de procéder à une médiation. Qui réalisera les efforts de médiation avec l'entreprise ? Sera-ce l'inspection régionale ou UNIA ?

M. Paul Delva soutient le projet d'ordonnance. Il faut s'attaquer avec force au problème de la discrimination à l'embauche, dont tant l'employeur que le candidat pâtissent. Le gouvernement a-t-il déjà prévu le renforcement des effectifs de l'inspection régionale ?

Mme Fatoumata Sidibé approuve le projet d'ordonnance, qui lutte contre le fléau de la discrimination. La Belgique est l'un des pays où l'on discrimine le plus. L'argument maintes fois entendu du faible taux d'emploi des personnes d'origine étrangère qui s'expliquerait en raison de l'absence de qualification ne tient plus. De plus en plus de diplômés universitaires sont d'origine étrangère.

Le projet d'ordonnance a fait l'objet d'une large concertation et d'une mûre réflexion. Il ne s'agit pas seulement d'avoir raison, encore faut-il avoir raison à temps.

Mme Jacqueline Rousseaux regrette que le projet d'ordonnance repose sur une base juridique fragile. Le ministre a d'ailleurs cru bon de souligner qu'il a pris ses précautions après avoir pris connaissance de l'avis du Conseil d'État. En effet, il vaut mieux être prudent quand on tente de forcer le droit. C'est d'autant plus regrettable que ce projet d'ordonnance est inutile, étant donné les initiatives prises par le Gouvernement fédéral. Le ministre Gosuin a d'ailleurs laissé entendre qu'il pourrait, après évaluation du dispositif régional, renoncer à l'ordonnance en projet.

Ce dispositif aura nécessairement un coût, ne fût-ce que pour la nécessité d'engager plus d'inspecteurs régionaux. Quels seront les recours dont disposeront les entreprises ? En d'autres termes, qui contrôlera les contrôleurs ? Comment s'assurer de la formation adéquate des inspecteurs ?

L'intervenante estime que la compétence de recevoir et d'instruire les plaintes pour discrimination doit être réservée à l'autorité publique. Cette centralisation devrait permettre d'éviter que celui qui s'estime victime d'une discrimination ne fasse la tournée des associations jusqu'à ce qu'il trouve une oreille favorable. Par ailleurs, comment

niet verstoren. Op welke manier en volgens welke criteria zullen de in het ontwerp vermelde sancties opgelegd worden ?

Alvorens een sanctie op te leggen, moet worden overgegaan tot bemiddeling. Wie zal met het bedrijf bemiddelen ? De gewestelijke inspectie of Unia ?

De heer Paul Delva steunt het ontwerp van ordonnantie. Een kordate aanpak is nodig voor het probleem van discriminatie bij de aanwerving, dat zowel de werkgever als de kandidaat treft. Heeft de regering al voorzien in de versterking van het personeel van de gewestelijke inspectie ?

Mevrouw Fatoumata Sidibé keurt het ontwerp van ordonnantie goed, dat de discriminatieplaag bestrijdt. België is een van de landen waar het meest gediscrimineerd wordt. Het vaak gehoorde argument dat de lage tewerkstellingsgraad van allochtonen verklaard kan worden door het gebrek aan kwalificatie houdt niet langer stand. Meer en meer personen van buitenlandse afkomst hebben een universitair diploma.

Over het ontwerp van ordonnantie werd ruimschoots overleg gepleegd en werd grondig nagedacht. Het gaat er niet enkel om gelijk te hebben, maar op tijd gelijk te hebben.

Mevrouw Jacqueline Rousseaux betreurt dat het ontwerp van ordonnantie een fragiele juridische grondslag heeft. De minister heeft overigens geacht te moeten benadrukken dat hij zijn voorzorgen heeft genomen na kennis te hebben genomen van het advies van de Raad van State. Men kan immers maar beter voorzichtig zijn wanneer men poogt het recht te forceren. Dat is des te meer betreurenswaardig omdat het ontwerp van ordonnantie nutteloos is, gelet op de initiatieven van de federale regering. Minister Gosuin heeft trouwens te kennen gegeven dat hij zou kunnen verzaken aan de ontworpen ordonnantie, na evaluatie van de gewestelijke regeling.

Deze regeling heeft zeker een kostprijs, zij het enkel omdat meer gewestelijke inspecteurs aangeworven moeten worden. Over welke verhaalmiddelen zullen de bedrijven beschikken ? Met andere woorden, wie zal de controleurs controleren ? Hoe kan men zeker weten dat de inspecteurs een passende opleiding hebben ?

Volgens de spreekster moet de bevoegdheid om een klacht wegens discriminatie te ontvangen en te onderzoeken voorbehouden worden aan de overheid. Die centralisatie zou de mogelijkheid moeten bieden te voorkomen dat iemand die zich slachtoffer acht van discriminatie van de ene vereniging naar de andere moet gaan tot hij gehoor

se prémunir des possibles plaintes mal intentionnées, destinées uniquement à nuire à une entreprise ?

Notre Région n'a absolument pas à se distinguer des deux autres et à vouloir doubler le Gouvernement fédéral. En effet, notre Région n'est pas particulièrement touchée par la discrimination à l'embauche, quand on sait que 46 % des indépendants et des chefs de PME n'ont pas la nationalité belge, d'après une enquête menée récemment par Actiris et par l'UCM. Ce projet d'ordonnance n'est donc pas approprié à la réalité bruxelloise.

De plus, ce projet comporte un autre inconvénient : il complexifiera beaucoup la vie des entreprises, alors qu'on parle tant de simplification administrative.

En fin de compte, on perçoit combien la distinction entre discrimination et affinités est ténue, comme le soulignait d'ailleurs M. Olivier Willocx, l'administrateur-délégué de BECI. Ce projet d'ordonnance est donc une mauvaise utilisation des moyens régionaux, somme toute assez limités, pour introduire un mécanisme qui fera perdre un temps précieux aux entrepreneurs.

M. Bernard Clerfayt demande tout d'abord quels sont les employeurs visés par les tests de situation. Les travailleurs détachés seront-ils soumis au champ d'application du projet d'ordonnance ?

Quels sont les services publics visés par le texte ? Le projet d'ordonnance modifie l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi, qui ne s'applique qu'à la Région et aux OIP régionaux. Qu'en est-il donc des communes, visées par l'amendement n° 1, des institutions bicommunautaires (et notamment les maisons de repos), des administrations des entités fédérées et fédérales présentes à Bruxelles, ainsi que des institutions internationales ?

L'article 2 du projet d'ordonnance exige que les tests de situation soient conduits uniquement « à la suite de plaintes ou de signalements et sur la base d'indices sérieux de pratiques susceptibles d'être qualifiées de discrimination ». Pour que le projet respecte le principe de proportionnalité, le qualificatif de sérieux doit s'appliquer non seulement au mot « indices » mais également aux mots « plaintes » et « signalements ». La moindre plainte ne doit pas mettre en branle une procédure de contrôle.

Le commentaire de l'article ajoute néanmoins que ces éléments peuvent être complétés par des analyses statistiques

vindt. Wat kan overigens gedaan worden tegen mogelijk slecht bedoelde klachten, die enkel beogen een bedrijf te schaden ?

Ons Gewest mag zich zeker niet onderscheiden van de twee andere en mag de federale regering niet willen voorbijsteken. Ons Gewest heeft immers niet speciaal te maken met discriminatie bij aanwerving, wetend dat 46 % van de zelfstandigen en leidinggevendenden van KMO's niet de Belgische nationaliteit hebben, volgens een onderzoek dat onlangs werd gevoerd door Actiris en de UCM. Dit ontwerp van ordonnantie strookt dus niet met de Brusselse werkelijkheid.

Bovendien heeft dit ontwerp een ander nadeel : het zal het leven van de bedrijven veel complexer maken, terwijl zoveel gesproken wordt van administratieve vereenvoudiging.

Uiteindelijk ziet men hoe klein het onderscheid tussen discriminatie en affiniteit is, zoals trouwens werd benadrukt door de heer Olivier Willocx, afgevaardigd bestuurder van BECI. Dit ontwerp van ordonnantie maakt dus slecht gebruik van de gewestelijke middelen, die uiteindelijk redelijk beperkt zijn, om een systeem in te voeren dat de ondernemers veel kostbare tijd zal doen verliezen.

De heer Bernard Clerfayt vraagt vooreerst voor welke werkgevers de praktijktesten bedoeld zijn. Vallen gedetacheerde werknemers binnen het toepassingsgebied van het ontwerp van ordonnantie ?

Welke overheidsdiensten worden bedoeld in de tekst ? Het ontwerp van ordonnantie wijzigt de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels Gewestelijk openbaar ambt, die enkel van toepassing is op het Gewest en op de gewestelijke ION's. Quid de in amendement nr. 1 bedoelde gemeenten, de bicommunautaire instellingen (met name de rusthuizen), de besturen van de deelgebieden en de federale entiteiten die aanwezig zijn in Brussel, en met internationale instellingen ?

Artikel 2 van het ontwerp van ordonnantie vereist dat de praktijktesten enkel verricht worden « na klachten of meldingen en op basis van [ernstige aanwijzingen inzake] praktijken die men zou kunnen bestempelen als zijnde directe of indirecte discriminatie ». Opdat het ontwerp het evenredigheidsbeginsel in acht neemt, moet het bijvoeglijk naamwoord « ernstig » niet enkel slaan op het woord « aanwijzingen », maar ook op de woorden « klachten » en « meldingen ». De geringste klacht mag geen controleprocedure op gang brengen.

De commentaar bij het artikel voegt echter toe dat die elementen aangevuld kunnen worden met statistische

(« datamining »). Est-ce à dire qu'une décision d'effectuer un test de situation pourrait-elle se fonder sur des statistiques générales d'un secteur économique ? M. Clerfayt souligne que ce type d'analyses doit être strictement encadré, sous peine de verser dans le harcèlement d'entreprises qui n'ont rien à se reprocher.

Le ministre Didier Gosuin commence par expliquer pourquoi il ne peut souscrire aux demandes de Mmes Lemesre et Rousseaux d'attendre l'instauration de tests de situation au niveau fédéral. Dès son entrée en fonction en 2014, le ministre a écrit à son homologue fédéral pour l'appeler à une concertation au sujet des tests de situation et de la lutte contre la discrimination. Il n'a jamais obtenu de réponse du ministre fédéral. Le débat entourant les tests de situation est ouvert depuis 15 ans déjà. Il n'est plus crédible d'appeler à attendre. Certes, les mesures actuelles d'incitation ne peuvent être considérées comme un échec mais elles restent insuffisantes. Le ministre récuse donc cette tactique de l'atermoïement et veut essayer une autre méthode, qui devra ensuite être évaluée.

Par ailleurs, le ministre n'a absolument aucune crainte quant à une concurrence entre les services d'inspection de l'emploi fédéraux et régionaux. Ces services échangent toutes leurs informations depuis plusieurs années et travaillent conjointement en harmonie.

Le dépôt des plaintes/signalements ne se fera pas uniquement auprès de l'administration régionale. UNIA et l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes, qui ont été institués pour recevoir et traiter ce type de signalement, seront également compétents pour recevoir des plaintes, de même qu'Actiris, via son guichet anti-discrimination. Conformément à l'article 2 du projet, un test de situation ne pourra être engagé uniquement à l'appui d'une seule plainte ou sur la base de statistiques générales d'un secteur économique. Il faut que les indices s'accumulent pour qu'une procédure de tests puisse être initiée. Il est prévu que l'ensemble de ses signalements soient centralisés auprès de l'inspection, pour une plus grande efficacité.

La qualité d'officier de police judiciaire conférée aux inspecteurs de l'emploi est d'ailleurs un gage d'impartialité. La décision d'entreprendre des tests de situation sera prise en toute indépendance vis-à-vis du gouvernement. De plus, la sanction d'une pratique discriminatoire mise en exergue par un test de discrimination et confirmée par une audition sera laissée à l'auditorat du travail et aux juges du travail, ce qui est une autre garantie d'impartialité.

Des sanctions administratives pourront le cas échéant être prononcées, si l'auditorat du travail décide de ne pas poursuivre au pénal. Ce cas de figure ne sera pas rare car une condamnation au pénal emporte des effets très lourds pour l'entreprise.

analyses (« datamining »). Wil dat zeggen dat een beslissing om een praktijktest te verrichten kan berusten op algemene statistieken van een economische sector ? De heer Clerfayt benadrukt dat een dergelijke analyse een streng kader vereist, anders gaat men over tot het pesten van bedrijven die zichzelf niets te verwijten hebben.

Minister Didier Gosuin legt uit waarom hij niet kan ingaan op de vragen van mevrouw Lemesre en mevrouw Rousseaux om te wachten op de invoering van praktijktesten op federaal niveau. Vanaf zijn aantreding in 2014, heeft de minister naar zijn federale collega geschreven om te vragen om overleg over de praktijktesten en de strijd tegen discriminatie. Hij heeft nooit een antwoord gekregen van de federale minister. Het debat over de praktijktesten is al 15 jaar bezig. Vragen om te wachten is niet meer geloofwaardig. De huidige stimuli kunnen wel niet als een mislukking beschouwd worden, maar toch zijn ze onvoldoende. De minister verwerpt dus die tactiek van afwachten en wil een andere methode proberen die daarna geëvalueerd zal worden.

De minister is overigens helemaal niet bevreesd voor concurrentie tussen de federale en gewestelijke arbeidsinspectiediensten. Die diensten wisselen al jaren alle informatie uit en werken harmonieus samen.

De klachten/meldingen zullen niet enkel bij het gewestbestuur toekomen. Unia en het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, die opgericht zijn om dat soort meldingen te ontvangen en te behandelen, zullen ook bevoegd zijn om die klachten te ontvangen, net als Actiris, via zijn antidiscriminatieloket. Overeenkomstig artikel 2 van het ontwerp, kan een praktijktest niet op basis van één enkele klacht gestart worden of op basis van algemene statistieken van een economische sector. De indicatoren moeten zich opstapelen voordat een procedure met testen gestart kan worden. Er wordt in voorzien dat al die meldingen worden gecentraliseerd bij de inspectie, voor meer doeltreffendheid.

De hoedanigheid van officier van gerechtelijke politie die de arbeidsinspecteurs krijgen, is trouwens een garantie op objectiviteit. De beslissing om praktijktesten uit te voeren zal onafhankelijk van de regering genomen worden. De bestraffing van een discriminerende praktijk die tot uiting komt in een discriminatietest en die bevestigd wordt in een verhoor, wordt overgelaten aan het arbeidsauditoraat en de arbeidsrechter, wat een bijkomende garantie op objectiviteit is.

Er kunnen, indien nodig, administratieve sancties genomen worden, indien het arbeidsauditoraat beslist om niet strafrechtelijk te vervolgen. Dat zal niet zeldzaam zijn, want een strafrechtelijke veroordeling heeft immers zeer zware gevolgen voor het bedrijf.

Toute entreprise condamnée au pénal fera l'objet d'une récupération des subsides remontant à dix ans maximum. Ce principe n'est pas nouveau : il a été introduit par l'ordonnance du 8 octobre 2015 portant des règles générales relatives à la rétention, au recouvrement et à la non-liquidation des subventions en matière d'emploi et d'économie. Certes, il s'agira seulement des subsides accordés en vertu des politiques de l'économie et de l'emploi, mais le champ d'application du retrait de subsides pourrait être élargi à l'avenir.

Les agences de titres-services ou les agences de travail intérimaire convaincues de discrimination pourraient voir leur agrément retiré, mais il s'agit là d'une sanction à manier avec la plus grande prudence, vu le nombre de travailleurs qui seraient concernés par cette sanction.

L'Observatoire de l'Emploi élabore un monitoring de la trajectoire des chercheurs d'emploi, entre autres en tenant compte de la variable de l'origine. L'évolution du taux d'emploi des chercheurs d'emploi selon cette variable est un instrument de mesure de l'efficacité de notre arsenal législatif. C'est bien cet arsenal dans son ensemble qui sera ainsi évalué, et pas uniquement les effets des tests de discrimination en tant que tels.

Notre Région dispose du corps d'inspection sociale proportionnellement le plus important du pays. Elle compte en effet trente inspecteurs contre une quarantaine en Région wallonne et une soixantaine en Flandre. Ceci s'explique notamment par la densité des échanges économiques de notre Région. Il reviendra au directeur de l'administration de l'économie et de l'emploi d'évaluer les besoins en personnel liés à l'instauration des tests de situation. Le cas échéant, le corps de l'inspection sera renforcé.

Le ministre estime qu'il est tout à fait justifié de se démarquer des deux autres régions et de se doter d'un moyen supplémentaire de mise en œuvre de notre législation de lutte contre les discriminations. Depuis que l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi est entrée en vigueur, aucune condamnation n'a été prononcée en application de cette ordonnance, ni aucune sanction administrative. Le projet d'ordonnance n'a pas d'autre objectif que de se donner les moyens d'exécuter l'ordonnance du 4 septembre 2008. Il faut bannir de notre ordre juridique des textes dont on sait pertinemment qu'ils seront dénués d'effet.

UNIA a reçu l'an dernier quelque 5000 signalements de discrimination tous domaines confondus et pour l'ensemble du Royaume. 1900 dossiers ont été ouverts dont seuls 1

Elk bedrijf dat strafrechtelijk veroordeeld wordt, zal subsidies moeten terugbetalen tot maximum tien jaar terug. Dat principe is niet nieuw : het is ingevoerd door de ordonnantie van 8 oktober 2015 houdende algemene regels betreffende de inhouding, de terugvordering en de niet-vereffening van subsidies op het vlak van werkgelegenheid en economie. Het zal natuurlijk enkel gaan over de subsidies die in het kader van het economie- en werkgelegenheidsbeleid toegekend werden, maar het toepassingsgebied van de terugvordering van de subsidies zou in de toekomst uitgebreid kunnen worden.

De erkenning van de dienstenchequebedrijven of uitzendkantoren die voor discriminatie veroordeeld zijn, zou kunnen worden ingetrokken, maar dat is een sanctie die met de grootste omzichtigheid moet worden gehanteerd, gelet op het aantal werknemers die daardoor zouden worden getroffen.

Het Observatorium voor de Werkgelegenheid neemt het traject van de werkzoekenden onder de loep, onder andere op basis van de variabele factor van de etnische oorsprong. De evolutie van de werkzaamheidsgraad van de werkzoekenden volgens die variabele is een instrument om de efficiëntie van onze wetgeving te meten. Het is wel degelijk dat arsenaal in zijn geheel dat aldus zal worden geëvalueerd en niet enkel de gevolgen van de praktijktesten als dusdanig.

Ons Gewest beschikt proportioneel gezien over het grootste en sociale inspectiekorps van het hele land. Het telt immers dertig inspecteurs tegenover een veertigtal in het Waals Gewest en een zestigtal in Vlaanderen. Dat wordt onder meer verklaard door de intensieve economische uitwisselingen van ons Gewest. Het staat aan de directeur van het bestuur Economie en Werkgelegenheid om de personeelsbehoeften ten gevolge van de invoering van de praktijktesten te evalueren. Het inspectiekorps zal in voorkomend geval worden versterkt.

De minister vindt het volkomen verantwoord om zich te onderscheiden van de twee overige Gewesten en voor een extra middel te zorgen om onze wetgeving ter bestrijding van discriminaties toe te passen. Sinds de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling in werking is getreden, is er geen enkele veroordeling uitgesproken met toepassing van die ordonnantie, noch enige administratieve sanctie. Het ontwerp van ordonnantie heeft als enige doelstelling zich de middelen te geven om de ordonnantie van 4 september 2008 toe te passen. Teksten waarvan men zeker weet dat ze geen gevolgen zullen hebben, horen niet thuis in onze wetgeving.

Vorig jaar heeft Unia ongeveer 5.000 meldingen van discriminatie ontvangen voor alle domeinen en voor het hele Koninkrijk. Er werden 1.900 dossiers aangelegd maar



à 2 % des dossiers ont été traité en justice. En effet, en matière d'emploi, la médiation est privilégiée à l'action en justice.

Outre le lancement d'une campagne de communication, cette nouvelle législation recevra un écho supplémentaire grâce au renforcement du guichet anti-discrimination d'Actiris. Cette campagne aura pour but d'informer qu'il existe des moyens de se faire entendre. Quand une victime de discrimination reçoit la possibilité d'être entendue, la moitié du mal est déjà réparée. En cas de litige, l'inspection régionale mènera une médiation avec l'entreprise. Par contre, c'est UNIA ou l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes qui se chargera de la médiation avec la victime.

L'exécution du dispositif en projet est accompagnée par deux groupes de travail. Le premier groupe de travail est composé de représentants d'UNIA, de l'Institut pour l'égalité des Femmes et des Hommes, de l'inspection régionale, de l'Observatoire et du guichet anti-discrimination d'Actiris. Il déterminera les indices à prendre en considération pour présumer une discrimination, selon les différents types de discrimination. C'est uniquement lorsque cette forte présomption sera établie que les tests de discrimination pourront être réalisés. Il s'agira notamment d'examiner si l'entreprise en question a fait l'objet d'autres signalements par le passé ou si cet employeur collabore avec Actiris. Le groupe de travail précisera aussi l'organisation du flux d'informations vers l'inspection sociale.

Le second groupe de travail, composé de personnalités académiques, du Collectif contre l'islamophobie en Belgique, d'UNIA et de l'inspection régionale, se penchera sur la méthodologie à suivre pour mener des tests de discrimination. Ce groupe de travail examinera notamment comment réaliser deux CV similaires. Le rapport annuel prévu par le projet d'ordonnance sera à cet égard une source d'information précieuse.

Le ministre rappelle que les tests de discrimination ne seront entrepris qu'après des indices sérieux et concordants de comportements discriminatoires ; autrement dit, après de fortes présomptions et une accumulation de signalements. Seules les entreprises présentant ces caractéristiques seront donc gênées par ces tests. Les autres entreprises, qui n'ont pas ces comportements à se reprocher, ne souffriront aucunement des contrôles liés aux tests de situation. La majorité des cas de discrimination est inconsciente et ne devrait pas justifier le lancement de tests de discrimination.

C'est finalement l'intime conviction de l'inspecteur de l'emploi, au vu des indices concordants dont il disposera, qui l'amènera à décider d'entreprendre un test de discrimination. Il n'appartient pas au législateur ou au gouvernement

slechts 1 tot 2 % daarvan is naar het gerecht doorgeschoven. Inzake werkgelegenheid wordt bemiddeling verkozen boven gerechtelijke stappen.

Naast de lancering van een communicatiecampagne, zal er extra ruchtbaarheid worden gegeven aan de nieuwe wetgeving dankzij de versterking van de anti-discriminatie-dienst van Actiris. Die campagne strekt ertoe informatie te verschaffen over de middelen om zich te laten horen. Wanneer een slachtoffer van discriminatie de mogelijkheid krijgt om gehoord te worden, is het probleem al voor de helft opgelost. Bij geschillen zal de gewestelijke inspectie bemiddelen met de onderneming. Daarentegen zullen Unia of het Instituut van Gelijke Kansen van Vrouwen en Mannen bemiddelen met het slachtoffer.

De uitvoering van de ontworpen regeling wordt begeleid door twee werkgroepen. De eerste werkgroep wordt samengesteld uit vertegenwoordigers van Unia, het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, van de gewestelijke inspectie, van het Observatorium en van de anti-discriminatie-dienst van Actiris. De werkgroep zal bepalen welke indicatoren een discriminatie laten vermoeden volgens de verschillende types van discriminatie. Het is pas wanneer dat sterke vermoeden wordt bevestigd dat discriminatietesten kunnen plaatsvinden. Het is onder meer de bedoeling om te onderzoeken of er in het verleden al andere meldingen over het bedrijf in kwestie zijn gedaan dan wel of die werkgever samenwerkt met Actiris. De werkgroep zal ook de organisatie van de informatiestroom naar de sociale inspectie preciseren.

De tweede werkgroep, die bestaat uit academici, vertegenwoordigers van het Collectief tegen Islamofobie in België, van Unia en van de gewestelijke inspectie, zal nagaan welke methodologie dient te worden gevolgd om discriminatietesten uit te voeren. Die werkgroep zal onder meer onderzoeken hoe twee soortgelijke cv's worden opgesteld. Het jaarverslag waarin het ontwerp van ordonnantie voorziet, zal in dat opzicht een kostbare informatiebron zijn.

De minister wijst erop dat de discriminatietesten pas worden uitgevoerd na ernstige en overeenstemmende indicatoren van discriminerend gedrag ; met andere woorden, na sterke vermoedens en een hoop meldingen. Alleen de bedrijven met deze kenmerken zullen te lijden hebben onder die testen. De andere bedrijven, die zich niets te verwijten hebben, zullen geenszins te lijden hebben onder de controles die voortvloeien uit de praktijktesten. De meeste discriminatie gebeurt onbewust en zou geen discriminatietesten verantwoorden.

Uiteindelijk is het de ultieme overtuiging van de tewerkstellingsinspecteur, gelet op overeenstemmende indicatoren waarover hij zal beschikken, die hem ertoe zal brengen een discriminatietest te starten. Het komt niet de

de prendre cette décision à la place de l'inspecteur. L'inspecteur de l'emploi pourra donner la suite qu'il jugera utile de donner au signalement, en tout impartialité. Même s'il présume une discrimination, il pourra décider de ne pas directement dresser un procès-verbal mais de débiter une concertation avec l'entreprise concernée.

En réponse à M. Clerfayt, le ministre précise que la notion d'employeur est visée à l'article 3, 3°, du projet. L'employeur doit avoir l'un de ses sièges d'exploitation sur le territoire de la Région. Les travailleurs détachés ne sont donc pas visés par le projet d'ordonnance. Le projet d'ordonnance s'applique également aux institutions publiques de la Région au sens de l'ordonnance du 4 septembre 2008. Les autres administrations publiques, en ce compris les administrations locales, ne seront donc pas concernées par le projet d'ordonnance.

Le ministre est défavorable aux deux amendements déposés par M. De Lille et Mme Genot. L'amendement n° 1 vise à inclure les administrations locales dans le champ d'application du projet. Il faut savoir que cela figurait dans l'avant-projet d'ordonnance, avant d'en être ôté. Il convient en effet tout d'abord (pour le 1<sup>er</sup> janvier 2018 au plus tard) de se doter d'une législation propre à la lutte anti-discrimination relative à la fonction publique locale, ce qui fait encore défaut aujourd'hui. Le Ministre-Président prendra donc les dispositions nécessaires en vue de modifier la législation relative à la promotion de la diversité dans la fonction publique locale. L'adoption de l'amendement comporterait un risque : des tests de situation menés à l'encontre d'une administration locale pourraient être écartés par le juge pour défaut de base légale, ce qui ferait également obstacle à une sanction administrative. L'adoption de l'amendement serait donc prématurée. Le ministre ajoute que les CPAS ne sont pas non plus visés par le projet d'ordonnance ; il reviendra à la Commission communautaire commune de légiférer en la matière.

Le ministre est également contre l'amendement n° 2, pour les raisons qui figurent dans l'avis du Conseil d'État. Les causes d'excuses exclusives de peines pénales ne peuvent pas, en vertu des compétences implicites, être octroyées à d'autres personnes qu'à un inspecteur de l'emploi, sous peine d'outrepasser les compétences régionales.

M. Bruno De Lille considère au contraire que l'amendement n° 2 est pleinement justifié en ce qu'il protège les victimes de la discrimination et les associations actives dans ce secteur, qui sont les parties les plus faibles de ce type de litige, et leur accorde une égalité de traitement avec l'inspection de l'emploi. De même, il défend l'amendement n° 1, qui a le mérite d'inclure les pouvoirs locaux dans le

wetgever of de regering toe om die beslissing te nemen in de plaats van de inspecteur. De inspecteur kan kiezen welk nuttig gevolg hij wenst te geven aan de melding, in alle onpartijdigheid. Zelfs indien hij discriminatie vermoedt, kan hij beslissen niet meteen een proces-verbaal op te stellen, maar overleg te starten met het betrokken bedrijf.

Als antwoord op de heer Clerfayt, verduidelijkt de minister dat artikel 3, 3° van het ontwerp gaat over het begrip werkgever. De werkgever moet een van zijn exploitatiezetels hebben op het gewestelijk grondgebied. Dit ontwerp van ordonnantie heeft dus geen betrekking op de gedetacheerde werknemers. Het ontwerp van ordonnantie geldt eveneens voor de overheidsinstellingen van het Gewest in de zin van de ordonnantie van 4 september 2008. Dit ontwerp van ordonnantie heeft dus geen betrekking op de andere openbare besturen, met inbegrip van de plaatselijke besturen.

De minister is tegen de twee amendementen die de heer De Lille en mevrouw Genot hebben ingediend. Amendement nr. 1 beoogt de opname van de plaatselijke besturen in het toepassingsgebied van het ontwerp. Men moet weten dat dit in het voorontwerp van ordonnantie stond en er daarna uitgehaald werd. In de eerste plaats (uiterlijk 1 januari 2018) moet men zorgen voor een eigen wetgeving voor de bestrijding van discriminatie met betrekking tot het lokaal openbaar ambt, wat thans nog ontbreekt. De Minister-Président zal dus het nodige doen om de wetgeving betreffende de bevordering van de diversiteit in het plaatselijk openbaar ambt te wijzigen. De goedkeuring van het amendement zou een risico inhouden : praktijktesten tegen een plaatselijk bestuur zouden kunnen afgeketst worden door de rechter wegens een gebrek aan wettelijke basis, wat ook een hinderpaal zou vormen voor een administratieve sanctie. Het zou dus voorbarig zijn om het amendement goed te keuren. De minister voegt daaraan toe dat het ontwerp van ordonnantie evenmin betrekking heeft op de OCMW's ; het opstellen van wetgeving ter zake komt toe aan de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie.

De minister is eveneens gekant tegen amendement nr. 2, wegens redenen die vermeld worden in het advies van de Raad van State. De strafuitsluitende verschoningsgrond kan, op grond van impliciete bevoegdheden, niet worden toegekend aan andere personen dan aan een tewerkstellingsinspecteur, want dan zou men de gewestelijke bevoegdheden overschrijden.

De heer Bruno De Lille vindt integendeel dat amendement nr. 2 ten volle gerechtvaardigd is omdat het bescherming biedt aan de slachtoffers van discriminatie en de verenigingen die actief zijn in deze sector, de zwakste partijen in een dergelijk geschil, en hun gelijke behandeling verleent met de tewerkstellingsinspectie. Tevens verdedigt hij amendement nr. 1, dat de verdienste heeft de plaatselijke

corps du dispositif, de telle sorte que les administrations locales seront traitées de la même façon que les administrations régionales.

M. Julien Uyttendaele ne voit pas d'inconvénient à l'adoption de l'amendement n° 1, pour les raisons évoquées par M. De Lille. L'obstacle énoncé par le ministre sera prochainement levé, quand le législateur régional aura adapté sa législation. En revanche, il ne peut souscrire à l'amendement n° 2. Le Conseil d'État a été formel sur ce point. Il s'agit là d'une limite qui s'impose au législateur régional quant au recours à la théorie des compétences implicites, en vertu de l'article 10 de la loi spéciale du 8 août 1980.

### III. Discussion des articles

#### *Articles 1 à 11*

Les articles 1 à 11 ne suscitent aucun commentaire.

#### **Votes**

L'article 1<sup>er</sup> est adopté à l'unanimité des 14 membres présents.

L'article 2 est adopté par 12 voix contre 2.

L'amendement n° 1 est adopté par 10 voix et 4 abstentions.

L'article 3, tel qu'amendé, est adopté par 12 voix contre 2.

Les articles 4 à 7 sont adoptés par 12 voix contre 2.

L'amendement n° 2 est rejeté par 12 voix contre 2.

Les articles 8 à 11 sont adoptés par 12 voix contre 2.

### IV. Vote sur l'ensemble

L'ensemble du projet d'ordonnance, tel qu'amendé, est adopté par 12 voix contre 2.

besturen op te nemen in de regeling, zodat de plaatselijke besturen op dezelfde manier worden behandeld als de gewestbesturen.

De heer Julien Uyttendaele ziet geen probleem in de goedkeuring van amendement nr. 1, om de redenen die werden aangehaald door de heer De Lille. De door de minister vermelde hinderpaal valt binnenkort weg, wanneer de gewestelijke wetgever de wetgeving zal hebben aangepast. Daarentegen kan hij het niet eens zijn met amendement nr. 2. De Raad van State was formeel ter zake. Het betreft een grens die wordt opgelegd aan de gewestelijke wetgever inzake de aanwending van de theorie van de impliciete bevoegdheden, op grond van artikel 10 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980.

### III. Artikelsgewijze bespreking

#### *Artikelen 1 tot 11*

De artikelen 1 tot 11 lokken geen enkele commentaar uit.

#### **Stemmingen**

Artikel 1 wordt aangenomen bij eenparigheid van de 14 aanwezige leden.

Artikel 2 wordt aangenomen met 12 stemmen tegen 2.

Amendement nr. 1 wordt aangenomen met 10 stemmen bij 4 onthoudingen.

Artikel 3, aldus geamendeerd, wordt aangenomen met 12 stemmen tegen 2.

De artikelen 4 tot 7 worden aangenomen met 12 stemmen tegen 2.

Amendement nr. 2 wordt verworpen met 12 stemmen tegen 2.

De artikelen 8 tot 11 worden aangenomen met 12 stemmen tegen 2.

### IV. Stemming over het geheel

Het ontwerp van ordonnantie, aldus geamendeerd, wordt in zijn geheel aangenomen met 12 stemmen tegen 2.

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

*Les rapporteurs,*

Éric BOTT  
Zoé GENOT

*Le Président,*

Bernard CLERFAYT

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

*De rapporteurs,*

Éric BOTT  
Zoé GENOT

*De Voorzitter,*

Bernard CLERFAYT

## V. Texte adopté par la commission

### CHAPITRE I<sup>ER</sup> Disposition générale

#### Article 1<sup>er</sup>

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

### CHAPITRE II Disposition modificative de l'ordonnance du 30 avril 2009 relative à la surveillance des réglementations en matière d'emploi qui relèvent de la compétence de la Région de Bruxelles-Capitale et à l'instauration d'amendes administratives applicables en cas d'infraction à ces réglementations

#### Article 2

Dans l'ordonnance du 30 avril 2009 relative à la surveillance des réglementations en matière d'emploi qui relèvent de la compétence de la Région de Bruxelles-Capitale et à l'instauration d'amendes administratives applicables en cas d'infraction à ces réglementations, il est inséré un article 4/3 rédigé comme suit :

« Art. 4/3. § 1<sup>er</sup>. Les inspecteurs régionaux de l'emploi peuvent dans l'exercice de leur mission réaliser des tests de discrimination en matière d'emploi.

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

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

## V. Tekst aangenomen door de commissie

### HOOFDSTUK I Algemene bepaling

#### Artikel 1

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

### HOOFDSTUK II Wijzigingsbepaling van de ordonnantie van 30 april 2009 betreffende het toezicht op de reglementeringen inzake werkgelegenheid die tot de bevoegdheid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest behoren en de invoering van administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op deze reglementeringen

#### Artikel 2

In de ordonnantie van 30 april 2009 betreffende het toezicht op de reglementeringen inzake werkgelegenheid die tot de bevoegdheid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest behoren en de invoering van administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op deze reglementeringen, wordt een artikel 4/3 ingevoegd dat als volgt is opgesteld :

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

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

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

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

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

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

1° il ne peut avoir un caractère provoquant au sens de l'article 30 du Titre préliminaire du Code de procédure pénale :

- a) il doit se borner à créer l'occasion de mettre à jour une pratique discriminante en reproduisant, sans excès, un processus d'embauche, de recrutement ou de mise à l'emploi ;
- b) il ne peut avoir pour effet de créer, renforcer ou confirmer une pratique discriminatoire alors qu'il n'y avait aucun indice sérieux de pratiques susceptibles d'être qualifiées de discrimination directe ou indirecte au sens du § 4, 2° ;

2° il n'est utilisé qu'à la suite de plaintes ou de signalements et sur la base d'indices sérieux de pratiques susceptibles d'être qualifiées de discrimination directe ou indirecte au sein d'un employeur ou d'un secteur d'activité déterminé.

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

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

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

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

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

§ 4. De discriminatietest beantwoordt aan de volgende voorwaarden :

1° hij mag niet van uitlokkende aard zijn zoals bedoeld in artikel 30 van de voorafgaande titel van het wetboek van strafvordering :

- a) hij moet zich beperken tot het creëren van de gelegenheid om een discriminerende praktijk aan het licht te brengen door een procedure inzake aanwerving, rekrutering of tewerkstelling zonder overdrijven na te bootsen ;
- b) hij mag niet tot gevolg hebben dat een discriminerende praktijk gecreëerd, versterkt of bevestigd wordt, terwijl er geen ernstige aanwijzing was van praktijken die men zou kunnen bestempelen als directe of indirecte discriminatie zoals bedoeld in § 4, 2° ;

2° hij wordt slechts gebruikt na klachten of meldingen en op basis van praktijken die men zou kunnen bestempelen als directe of indirecte discriminatie bij een werkgever of in een bepaalde activiteitensector.

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

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

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

## CHAPITRE III

**Dispositions modificatives de l'ordonnance  
du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre  
la discrimination et à l'égalité de traitement  
en matière d'emploi**

*Article 3*

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

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

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

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

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

« employeur : tout employeur dont au moins l'un des sièges d'exploitation est situé sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale, pour ce qui concerne ce ou ces sièges d'exploitation uniquement, ainsi que les administrations locales au sens de l'article 2, 1°, de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à assurer une politique de diversité au sein de la fonction publique bruxelloise et les institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale au sens de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise ; » ;

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

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

*Article 4*

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

*Article 5*

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

## HOOFDSTUK III

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

*Artikel 3*

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

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

2° het 9° wordt vervangen door wat volgt :

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

3° het 12° wordt vervangen door wat volgt :

« werkgever : iedere werkgever van wie ten minste een van de exploitatiezetels zich op het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bevindt, enkel voor wat deze exploitatiezetel(s) betreft, alsook de lokale besturen, zoals bedoeld in artikel 2, 1°, van de ordonnantie van 4 september 2008 ertoe strekkende een diversiteitsbeleid te bewerkstelligen in het Brussels ambtenarenapparaat en de overheidsinstellingen zoals bedoeld in de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels Gewestelijk openbaar ambt ; » ;

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

« De Regering : de Brusselse Hoofdstedelijke Regering. ».

*Artikel 4*

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

*Artikel 5*

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

*Article 6*

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

*Article 7*

À l'article 20, § 1<sup>er</sup>, de la même ordonnance, les mots « des employeurs, » sont insérés entre les mots « documents émanant » et les mots « des organisations ».

*Article 8*

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

« Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement, les résultats des tests de discrimination réalisés, sans préjudice de l'alinéa 3, conformément aux conditions prévues à l'article 4/3 de l'ordonnance du 30 avril 2009 relative à la surveillance des réglementations en matière d'emploi qui relèvent de la compétence de la Région de Bruxelles-Capitale et à l'instauration d'amendes administratives applicables en cas d'infraction à ces réglementations.

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

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

## CHAPITRE IV

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

*Article 9*

À l'article 3, § 1<sup>er</sup>, premier alinéa, 1<sup>o</sup>, il est ajouté un point j) rédigé comme suit :

*Artikel 6*

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

*Artikel 7*

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

*Artikel 8*

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

« Onder feiten die het bestaan van een rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie kunnen doen vermoeden, onder meer, maar niet uitsluitend, de resultaten van de uitgevoerde discriminatietesten, onverminderd het derde lid, overeenkomstig de voorwaarden voorzien in artikel 4/3 van de ordonnantie van 30 april 2009 betreffende het toezicht op de reglementeringen inzake werkgelegenheid die tot de bevoegdheid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest behoren en de invoering van administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op deze reglementeringen.

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

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

## HOOFDSTUK IV

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

*Artikel 9*

In artikel 3, § 1, eerste lid, 1<sup>o</sup>, wordt een punt j) toegevoegd, luidend als volgt :



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

- i) au pénal, pour infraction intentionnelle aux dispositions des articles 6, 7 et 14 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi, ou aux dispositions équivalentes des lois, décrets et ordonnances applicables en matière de lutte contre les discriminations ;
- ii) au civil, à la réparation du préjudice subi soit par la victime d'une discrimination directe ou indirecte prohibée par l'article 7 de la même ordonnance ou par les dispositions équivalentes des lois, décrets et ordonnances applicables en matière de lutte contre les discriminations, soit par la victime de l'absence d'un aménagement raisonnable imposé par l'article 14 de la même ordonnance ou par les dispositions équivalentes des lois, décrets et ordonnances applicables en matière de lutte contre les discriminations. ».

## CHAPITRE V Évaluation

### Article 10

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

## CHAPITRE VI Disposition finale

### Article 11

La présente ordonnance entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

«j) wanneer de onderneming definitief veroordeeld werd :

- i) strafrechtelijk, voor de opzettelijke overtreding van de bepalingen in de artikelen 6, 7 en 14 van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling, of gelijkwaardige bepalingen van de wetten, decreten en ordonnanties die van toepassing zijn op het vlak van de strijd tegen discriminatie ;
- ii) burgerlijk, tot het herstel van de schade opgelopen door het slachtoffer van directe of indirecte discriminatie verboden door artikel 7 van dezelfde ordonnantie of de bepalingen gelijkwaardig aan de wetten, decreten en ordonnanties die van toepassing zijn op het vlak van de strijd tegen discriminatie, hetzij door het slachtoffer door de afwezigheid van een redelijke aanpassing opgelegd door artikel 14 van dezelfde ordonnantie of door de bepalingen gelijkwaardig aan de wetten, decreten en ordonnanties die van toepassing zijn op het vlak van de strijd tegen discriminatie. ».

## HOOFDSTUK V Evaluatie

### Artikel 10

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

## HOOFDSTUK VI Slotbepaling

### Artikel 11

Deze ordonnantie treedt in werking op 1 januari 2018.

## VI. Amendements

N° 1 (de M. Bruno DE LILLE et Mme Zoé GENOT)

### Article 3

À l'article 3, 3°, insérer les mots « *les administrations locales au sens de l'article 2, 1°, de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à assurer une politique de diversité au sein de la Fonction publique bruxelloise et* » entre les mots « *ainsi que* » et « *les institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale au sens de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la Fonction publique régionale bruxelloise* ».

### JUSTIFICATION

Les administrations locales bruxelloises emploient un grand nombre de personnes. Il ne faut toutefois pas croire qu'elles sont exemptes de discrimination. Aussi est-il injuste de limiter le champ d'application de l'ordonnance aux entrepreneurs privés qui ont un siège dans la Région et aux organismes publics régionaux.

N° 2 (de M. Bruno DE LILLE et Mme Zoé GENOT)

### Article 8

**Compléter l'article par un 5<sup>e</sup> alinéa rédigé comme suit :**

« *Sont exemptés de peines les victimes elles-mêmes, les organismes au sens de l'article 15 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi ou les institutions et organisations au sens de l'article 27 de la même ordonnance qui commettent dans ce cadre des infractions absolument nécessaires.* ».

### JUSTIFICATION

Le gouvernement entend accorder une cause d'excuse aux seuls inspecteurs de l'emploi régionaux. Or, à l'article 8, il prévoit expressément la possibilité pour les victimes et les organismes qui défendent leurs intérêts de réaliser également des tests de situation. Par ailleurs, les tests réalisés par les victimes et les organismes qui défendent leurs intérêts constituent un des signaux d'alarme qui révèlent ces « indices sérieux » sur la base desquels les inspecteurs de l'emploi régionaux passent à l'action. Il semble contradictoire que le gouvernement prévoie expressément la possibilité pour les victimes et les organismes qui défendent leurs intérêts de réaliser des tests de situation sans les mettre à l'abri d'éventuelles représailles. D'où notre proposition d'accorder également l'exemption de peines aux victimes et aux organismes qui défendent leurs intérêts.

## VI. Amendementen

NR. 1 (van de heer Bruno DE LILLE en mevrouw Zoé GENOT)

### Artikel 3

**Aan de 3°, tussen het woord « *alsook* » en de woorden « *de overheidsinstellingen zoals bedoeld in de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels Gewestelijk Openbaar Ambt* » de woorden « *de lokale besturen, zoals bedoeld in artikel 2, 1°, van de ordonnantie van 4 september 2008 ertoe strekkende een diversiteitsbeleid te bewerkstelligen in het Brussels ambtenarenapparaat en* » toe te voegen.**

### VERANTWOORDING

De lokale besturen stellen in Brussel een heleboel mensen te werk. Er is echter geen reden om te denken dat discriminatie niet kan voorkomen bij de lokale besturen. Het is dans ook niet billijk om het toepassingsgebied van de ordonnantie te beperken tot de private ondernemers met een zetel in het gewest en de gewestelijke publieke instellingen.

NR. 2 (van de heer Bruno DE LILLE en mevrouw Zoé GENOT)

### Artikel 8

**Het artikel met een 5<sup>de</sup> lid vervolledigen, luidend :**

« *Blijven vrij van straf, de slachtoffers zelf, de instellingen bedoeld in artikel 15 van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van tewerkstelling of de instellingen en organisaties bedoeld in artikel 27 diezelfde ordonnantie, die in dit kader strikt noodzakelijke strafbare feiten plegen.* ».

### VERANTWOORDING

De regering wil enkel een verschoningsgrond toekennen aan de gewestelijke arbeidsinspecteurs. Nochtans voorziet ze in artikel 8 expliciet in de mogelijkheid voor slachtoffers en instellingen die hun belangen behartigen om ook praktijktesten uit te voeren. Ook zijn testen door slachtoffers en instellingen die hun belangen behartigen een van de signalen die wijzen op « ernstige aanwijzingen » op basis waarvan de gewestelijke arbeidsambtenaren overgaan tot actie. Het lijkt tegenstrijdig dat de regering expliciet voorziet in de mogelijkheid van het testen door slachtoffers en instellingen die hun belangen behartigen, maar hen geen bescherming biedt voor eventuele represailles. Vandaar dat wij voorstellen om de strafvrijwaring ook voor slachtoffers en instellingen die hun belangen behartigen te voorzien.

## VIII. Annexe

### Auditions portant sur les tests de situation, organisées dans le cadre de la discussion de la proposition de résolution « relative à l'introduction de tests de situation dans le cadre de la lutte contre la discrimination sur le marché de l'emploi » (doc. n° A-194/1) <sup>(1)</sup>

#### Réunion du 22 septembre 2016

Audition de Mme Isabelle Rorive, de MM. Jean-François Neven, Marc Uyttendaele et Marc Verdussen, au sujet de l'admissibilité juridique de tests de situation menés par la Région de Bruxelles-Capitale

Mme Isabelle Rorive, professeure à la Faculté de Droit de l'Université libre de Bruxelles, concentrera ses propos sur l'admissibilité juridique des tests de situation et leur organisation pratique, tandis que ses collègues constitutionnalistes aborderont la question de la répartition des compétences au sein de l'État belge.

Elle esquisse pour commencer le contexte dans lequel les tests de situation ont été conçus. La race et l'origine ethnique continuent de jouer un rôle consternant dans de nombreux aspects de la vie sociale. Le marché de l'emploi belge reste marqué par une stratification selon ce critère. UNIA et le SPF Emploi ont réalisé une analyse conjointe de la société belge l'année passée, à la suite de plusieurs interpellations d'institutions internationales, appelant à renforcer l'insertion socio professionnelle en Belgique. Les chiffres de ce monitoring, concernant le taux d'emploi selon l'origine ethnique, sont cités dans les développements de la proposition de résolution. La discrimination à l'embauche n'explique pas seule ces mauvais résultats, mais en constitue l'une des causes.

Dès 1994, le législateur a érigé en infraction pénale la discrimination motivée par l'origine ethnique. Cependant, aucune condamnation n'a été prononcée sur cette base, alors que les cas de discrimination sont fréquents. Sous l'impulsion des institutions européennes, qui sont dotées d'une compétence de lutte contre la discrimination depuis le Traité d'Amsterdam, la législation belge s'est étoffée. Un premier instrument notable à cet égard fut la directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, applicable entre autres en matière d'emploi, en vertu de laquelle les États doivent adopter des sanctions proportionnées, effectives et dissuasives et aménager la charge de la preuve.

L'aménagement de la charge de la preuve doit être concilié au droit au procès équitable et aux droits de la défense. C'est pourquoi il ne trouve pas à s'appliquer en matière pénale, où la présomption d'innocence reste de mise. Le renversement de la charge de la preuve a suscité d'emblée de vives réticences, car il était jusque-là inconnu dans nos système juridique et provenait du droit fédéral américain. La Cour suprême des États-Unis l'a consacré dans les années 1970, pour garantir l'effectivité des droits civiques. Elle avait alors affirmé que reconnaître ces droits sans donner à la personne discriminée la faculté d'établir cette discrimination reviendrait à jouer la fable du renard et de la cigogne, c'est-à-dire présenter un mets délicieux dans un récipient inadapté pour le déguster. Ce principe fut ensuite admis par la Cour de justice des Communautés européennes dans les années 1980, au sujet de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

L'aménagement de la charge de la preuve suppose que le demandeur, qui invoque une discrimination, établisse des faits permettant de présumer

(1) Cette proposition de résolution a été déclarée sans objet le 28 septembre 2017 par la commission des Affaires économiques, à la suite de l'adoption du projet d'ordonnance « visant à lutter contre les discriminations en matière d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale » (doc. n° A-549/1 – 2016/2017).

## VIII. Bijlage

### Hoorzittingen over de praktijktesten, georganiseerd in het kader van de bespreking over het voorstel van resolutie betreffende de invoering van praktijktesten in het kader van de strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt (stuk nr. A-194/1 – 2016/2017) <sup>(1)</sup>

#### Vergadering van 22 september 2016

Hoorzitting met mevrouw Isabelle Rorive, de heren Jean-François Neven, Marc Uyttendaele en Marc Verdussen, inzake de juridische toelaatbaarheid van situatietests door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Mevrouw Isabelle Rorive, docent aan de rechtsfaculteit van de ULB, zal zich toespitsen op de juridische toelaatbaarheid van de situatietests en de praktische organisatie ervan, terwijl haar collega's grondwetspecialisten de kwestie van de bevoegdheidsverdeling binnen de Belgische Staat zullen bespreken.

Zij schetst vooreerst de context waarin de situatietests werden bedacht. Ras en etnische afkomst blijven een belangrijke rol spelen bij vele aspecten van het sociaal leven. De Belgische arbeidsmarkt blijft gekenmerkt door een stratificatie volgens dat criterium. UNIA en de FOD Werkgelegenheid hebben vorig jaar een gezamenlijk onderzoek van de Belgische samenleving uitgevoerd, naar aanleiding van verscheidene oproepen van internationale instellingen om de socioprofessionele inschakeling in België te verhogen. De cijfers van dat onderzoek die slaan op de tewerkstellingsgraad naargelang de etnische afstamming worden aangehaald in de toelichting bij het voorstel van resolutie. Discriminatie bij aanwerving is niet de enige verklaring voor de slechte resultaten, maar een van de oorzaken ervan.

Vanaf 1994 heeft de wetgever discriminatie wegens etnische afstamming strafbaar gesteld. Niettemin werd geen enkele veroordeling op grond daarvan uitgesproken, hoeveel er veel gevallen van discriminatie zijn. Onder druk van de Europese instellingen, die sedert het Verdrag van Amsterdam de bevoegdheid kregen om discriminatie te bestrijden, werd Belgische wetgeving aangevuld. Een eerste belangrijke tool ter zake was richtlijn 2000/43/EG van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming, met name inzake tewerkstelling, op grond waarvan de Staten evenredige, effectieve en ontradende maatregelen moeten aannemen en de regels inzake bewijslast moeten aanpassen.

De aanpassing van de regels inzake de bewijslast moet rekening houden met het recht op een billijk proces en de rechten van de verdediging. Om die reden, geldt ze niet voor strafrechtelijke zaken, waar het vermoeden van onschuld blijft bestaan. Het omkeren van de bewijslast riep meteen sterke weerstand op, want was tot dan toe onbekend in ons rechtsstelsel en kwam uit het Amerikaans federaal recht. Het Hooggerechtshof van de Verenigde Staten bekrachtigde dat in de jaren 1970, om de burgerrechten effectief te waarborgen. Het Hof bevestigde toen dat die rechten erkennen zonder de gediscrimineerde persoon de mogelijkheid te bieden die discriminatie vast te stellen deed denken aan de fabel van de vos en de ooievaar, waarin heerlijke gerechten worden aangeboden in een kommetje waaruit men niet kan eten. In de jaren 1980 werd dat principe erkend door het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen, inzake de ongelijkheid tussen het loon van mannen en vrouwen.

De aanpassing van de regels inzake de bewijslast veronderstelt dat de verzoeker die discriminatie aanvoert de feiten vaststelt aan de

(1) Dit voorstel van resolutie is op 28 september 2017 doelloos verklaard door de commissie voor economische zaken, ingevolge de goedkeuring van het ontwerp van ordonnantie inzake het bestrijden van discriminatie op het vlak van tewerkstelling in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (stuk nr. A-549/1 - 2016/2017).

une discrimination. Le renversement de cette charge est donc seulement partiel. Le juge invite en ce cas le défendeur à prouver que son comportement était justifié par des considérations légitimes. Ce principe a donc été inscrit dans la directive précitée, qui a notamment été transposée par l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi.

L'enjeu de ce principe réside dans la façon de créer le doute auprès du juge, puisque la victime ne dispose pas d'élément pertinent de preuve. Malgré l'assouplissement engendré par ce principe, UNIA estime qu'il est presque toujours impossible d'établir une présomption de discrimination de nature à faire basculer la charge de la preuve. Ce constat est partagé par les organismes homologues d'UNIA dans les autres États membres de l'Union européenne. C'est la raison pour laquelle un instrument supplémentaire de lutte contre la discrimination a vu le jour, le test de situation.

Le test de situation est un dispositif expérimental visant à saisir la discrimination sur le vif. Elle peut consister à créer des couples de demandeurs d'emploi, qui ne diffèrent que par une variable, que l'on veut mesurer : en l'occurrence, l'origine ethnique. S'il y a traitement différent des deux membres de ce couple, il y a indice de discrimination. Ce type de test a été largement utilisé aux États-Unis et au Royaume-Uni comme outil de mesure, tout d'abord par des sociétés publiques de logement, en cas de plainte pour discrimination.

La législation européenne impose aux États membres d'assurer l'effectivité du droit à l'égalité de traitement, mais ne les oblige pas à recourir aux tests de situation. Ceux-ci sont cependant souvent invoqués dans les prétoires, dans presque tous les États de l'UE. En France, le test de situation a même été inscrit dans la loi, comme un outil aux mains de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE), qui est aujourd'hui intégrée dans l'institution du « Défenseur des droits ».

En Belgique, ce mécanisme a connu des débuts difficiles. Une loi du 25 février 2003 transposant la directive 2000/43/CE envisageait le test de situation comme l'un des moyens de faire basculer la charge de la preuve. Les modalités d'organisation de ce test devaient alors être exposées dans un arrêté royal, qui n'a jamais été pris, faute d'accord politique, ce qui laissa planer un doute sur la validité juridique du test de situation. C'est méconnaître le fait que ce test s'intègre dans un cadre juridique et qu'il n'est pas réalisé au hasard : il est destiné à étayer une plainte particulière ou à enquêter dans un secteur où le taux de discrimination est préoccupant et documenté. Le test de situation, qui n'est pas illicite en soi, doit cependant obéir à une méthodologie stricte pour avoir une force probante. De surcroît, comme le montrera M. Neven, le droit a évolué ces dix dernières années dans le sens d'une admission plus large des moyens de preuve et d'investigation.

Certaines législations reconnaissent le test de récurrence et de comparabilité, qui n'est certes pas à proprement parler un test de situation, mais qui reprend les deux paramètres fondamentaux de ce dernier. Le critère de la comparabilité n'est pas facile à établir, mais plusieurs guides ont été élaborés à ce sujet. Ceux-ci ont d'ailleurs montré que le test de situation n'est pas toujours idoine pour mettre en lumière une discrimination, par exemple en cas de promotion ou de licenciement.

En conclusion, Mme Rorive souligne l'obligation pour les autorités régionales d'assurer l'effectivité de l'interdiction de discriminer. La Cour européenne des droits de l'homme a qualifié la discrimination fondée sur l'origine ethnique de discrimination particulièrement odieuse. Elle persiste pourtant sur le marché de l'emploi en Belgique, engendrant exclusion, frustration, pauvreté et radicalisation. Doter le test de situation d'une assise légale est une des manières, pour la Région bruxelloise, d'apporter une réponse structurelle à ce phénomène.

M. Jean-François Neven, conseiller à la Cour du Travail de Bruxelles et maître de conférence à l'UCL, affirme que la discrimination à l'embauche est une question étudiée depuis longtemps. En vertu de

hand waarvan discriminatie kan worden vermoed. De omkering van de bewijslast is dus slechts gedeeltelijk. De rechter vraagt in dat geval de verweerder te bewijzen dat zijn gedrag verantwoord werd door legitieme overwegingen. Dat principe werd dus opgenomen in voornoemde richtlijn, die met name werd omgezet door de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling.

Dat principe heeft tot doel twijfel te zaaien bij de rechter, aangezien het slachtoffer over geen enkel relevant bewijselement beschikt. Ondanks de versoepeling waartoe dat principe heeft geleid, is UNIA van oordeel dat het bijna onmogelijk is een vermoeden van discriminatie op zodanige wijze vast te stellen dat de bewijslast aan het wankelen wordt gebracht. De evenknieën van UNIA in de andere Europese lidstaten zijn het eens met die vaststelling. Daarom werd een extra tool ter bestrijding van discriminatie in het leven geroepen, de situatietest.

De situatietest is een experimentele voorziening teneinde discriminatie « op heterdaad » vast te stellen. Daarbij kunnen duo's werkzoekenden worden samengesteld die enkel verschillen door een variabele die men wil meten : in dit geval de etnische afstamming. Een verschillende behandeling van de twee leden van het duo wijst op discriminatie. Dat type test werd veelvuldig gebruikt in de Verenigde Staten en in het Verenigd Koninkrijk als meetinstrument, eerst door openbare huisvestingsmaatschappijen, in geval van een klacht wegens discriminatie.

De Europese wetgeving verplicht de lidstaten de effectieve toepassing van het recht op gelijke behandeling te waarborgen, maar verplicht ze niet een beroep te doen op situatietests. Nochtans worden die tests vaak gebruikt in de gerechtszalen, in bijna alle EU-lidstaten. In Frankrijk werd de situatietest zelfs opgenomen in de wet, als een tool in de handen van de « Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité » (HALDE), orgaan dat thans is opgenomen in de instelling « Défenseur des droits ».

In België heeft die werkwijze moeilijk ingang gevonden. Een wet van 25 februari 2003 tot omzetting van richtlijn 2000/43/EG zag de situatietest als een van de middelen om de bewijslast te doen wankelen. De nadere regels inzake de organisatie van die test moesten toen worden uiteengezet in een koninklijk besluit, dat er nooit kwam bij gebrek aan een politiek akkoord, wat twijfels liet bestaan over de rechtsgeldigheid van de situatietest. Dat komt neer op een miskennis van het feit dat die test deel uitmaakt van een rechtskader en niet willekeurig wordt uitgevoerd : hij is bestemd om een bijzondere klacht te stofferen of om onderzoek te voeren in een sector waarin de discriminatiegraad verontrustend en met bewijsstukken gestaafd is. De situatietest, die op zich niet onwettig is, moet niettemin een strikte methode volgen om een afdoend bewijs te vormen. Bovendien, zoals de heer Neven zal aantonen, is het recht de laatste tien jaar geëvolueerd naar een ruimere erkenning van de bewijs- en onderzoeksmiddelen.

Sommige wetgevingen erkennen de patroon en vergelijkingstest, die natuurlijk wel geen eigenlijke situatietest is, maar de twee basisparameters daarvan overneemt. Het eliminatiecriterium is niet makkelijk vast te stellen, maar ter zake werden verscheidene leidraden opgesteld, die echter hebben aangetoond dat de situatietest niet altijd geschikt is om discriminatie aan het licht te brengen, bijvoorbeeld bij promotie of ontslag.

Tot slot benadrukt mevrouw Rorive dat de gewestoverheden verplicht zijn ervoor te zorgen dat het discriminatieverbod effectief wordt nageleefd. Het Europees Hof voor de Rechten van de Mens heeft discriminatie op grond van etnische afstamming bijzonder hatelijk genoemd. Nochtans blijft ze bestaan op de Belgische arbeidsmarkt, en leidt zij tot uitsluiting, frustratie, armoede en radicalisering. De situatietest voorzien van een wettelijke grondslag is een van de manieren die het Brussels Gewest heeft om dat verschijnsel een structureel antwoord te geven.

De heer Jean-François Neven, adviseur bij het Arbeidshof te Brussel en hoogleraar bij de UCL, bevestigt dat discriminatie bij aanwerving allang wordt onderzocht. Op grond van de Europese wetgeving, moet

la législation européenne, la lutte contre les discriminations doit être effective, dotée de sanctions dissuasives et proportionnées et admettant une administration de la preuve facilitée.

Dans les affaires civiles, il faut prévoir un mécanisme de partage de la preuve : la victime doit prouver, non pas la discrimination en tant que telle, mais des faits permettant de présumer une discrimination. Si la victime satisfait à cette exigence, c'est alors à l'autre partie qu'il revient de prouver l'absence de discrimination.

Dans cette perspective probatoire, se pose la question de l'admissibilité des tests de situation. On peut distinguer deux types de tests de situation :

- l'audit par couple : ce test consiste à répondre à une offre d'emploi en envoyant deux CV quasiment identiques sauf sur la caractéristique que l'on veut tester ; si on veut tester le critère de l'origine ethnique, on enverra donc un CV au nom d'une personne ayant un prénom à consonance européenne et un CV comparable au nom d'une personne ayant un prénom à consonance étrangère. La circonstance, - si elle est avérée -, que seule la première personne est convoquée à l'interview, est alors susceptible d'être considérée comme « un fait permettant de présumer une discrimination » ;
- le mystery shopping : ce test consiste à se présenter comme un client potentiel et à tester la réaction d'un professionnel face à une demande discriminatoire. Ce test est utilisable dans les relations d'emploi triangulaires (intérim et titres-services), tel que l'enquête du « Minderhedenforum » menée en Flandre auprès des sociétés de titres-services (cette étude fut débattue à la commission des Affaires sociales de la Chambre des représentants le 4 mars 2015).

Comme l'a dit Mme Rorive, la première loi anti-discrimination, du 25 février 2003, envisageait la possibilité de tests de situation, qui seraient organisés par arrêté royal. Le Conseil d'État avait alors formulé de vives critiques, relatives à la loyauté de la preuve et au respect de la vie privée ; il avait donc considéré qu'il fallait à tout le moins que le législateur en organise lui-même les éléments essentiels<sup>(2)</sup>. Selon M. Neven, le Conseil d'État ne formulerait plus actuellement ces objections, car depuis 2002, le droit a évolué dans le sens d'une admission beaucoup plus large des moyens de preuve et des moyens d'investigation, y compris lorsqu'ils comportent un risque d'atteinte à la vie privée.

L'orateur examine tout d'abord la licéité de la preuve d'un « audit par couple ». On considère parfois ce test comme une forme de provocation. Ces inquiétudes sont exagérées aux yeux de M. Neven, étant donné l'évolution de la notion de provocation à la suite de l'adoption de loi du 27 décembre 2005 portant des modifications diverses au Code d'instruction criminelle et au Code judiciaire en vue d'améliorer les modes d'investigation dans la lutte contre le terrorisme et la criminalité grave et organisée.

En outre, la Cour de cassation a rendu le 17 mars 2010 un arrêt important en cette matière, aux termes duquel il faut que l'intention délictueuse soit directement née de la provocation. Par contre, créer les conditions de l'infraction en « reproduisant, sans excès, une scène banale de la vie quotidienne », ne constitue pas une provocation.

Lorsqu'on envoie à un recruteur des CV qui ne varient qu'en ce qui concerne l'origine ethnique, on crée certes les conditions de la discrimination mais on ne fait que reproduire une scène banale de la vie quotidienne, à laquelle, en-dehors du test, un recruteur peut être confronté à tout moment. Cela ne s'analyse pas comme une provocation. Ce type de test est donc une preuve admissible, qui peut être utilisé par les personnes qui s'estiment victimes d'une discrimination ou par les organismes qui les assistent, comme UNIA. La question est en définitive moins juridique que méthodologique : pour être probant, le test doit être rigoureux.

(2) *Doc. Parl.*, Chambre, n° 50-1578/002, p. 9.

de bestrijding van discriminaties doeltreffend zijn en gepaard gaan met afschrikkende en evenredige sancties, waarbij de bewijsvoering wordt vergemakkelijkt.

Voor burgerlijke zaken, moet voorzien worden in een systeem voor het delen van het bewijs : het slachtoffer moet het bewijs leveren van feiten aan de hand waarvan discriminatie kan vermoed worden, niet van discriminatie als dusdanig. Indien het slachtoffer daarin slaagt, moet de andere partij niet-discriminatie bewijzen.

In die context, rijst de vraag van de toelaatbaarheid van de situatie-tests. Een onderscheid kan worden gemaakt tussen twee situatietests :

- de duotest : de test bestaat erin te reageren op een werkaanbieding door twee nagenoeg identieke cv's te sturen, behalve voor het aspect dat men wil testen. Voor het testen van het criterium afstamming, wordt dus een cv met de naam van iemand met een Europees klinkende voornaam en een vergelijkbaar cv van iemand met een buitenlands klinkende voornaam verzonden. Als blijkt dat enkel de eerste persoon wordt opgeroepen voor het interview, kan dat beschouwd worden als « een feit dat discriminatie doet vermoeden » ;
- mystery shopping : de test bestaat erin zich aan te bieden als een potentiële klant en de reactie van een vertegenwoordiger van een bepaald beroep te testen op een discriminerend verzoek. De test is bruikbaar in triangulaire werkrelaties (interim en dienstencheques), zoals het onderzoek van het minderhedenforum in Vlaanderen bij dienstenchequebedrijven (dat onderzoek is besproken tijdens de commissie Sociale Zaken van de Kamer van Volksvertegenwoordigers op 4 maart 2015).

Zoals mevrouw Rorive gezegd heeft, voorzag de eerste antidiscriminatiewet van 25 februari 2003 in de mogelijkheid van praktijktests die via KB georganiseerd zouden worden. De Raad van State had toen heftige kritiek over de loyauté van het bewijs en het respect voor de privacy ; de Raad heeft gemeend dat de wetgever zelf de essentiële elementen moest vaststellen<sup>(2)</sup>. Volgens de heer Neven, zou de Raad die bezwaren nu niet meer maken, omdat het recht sinds 2002 geëvolueerd is naar een ruimere toelating van de bewijsmiddelen en de onderzoeksmiddelen, met inbegrip van een risico op inbreuk op de privacy.

De spreker bekijkt eerst de rechtmatigheid van het bewijs via een duotest. Die test wordt soms als een vorm van uitlokking beschouwd. Volgens de heer Neven, is dat overdreven gelet op de evolutie van het begrip provocatie na de goedkeuring van de wet van 27 december 2005 houdende diverse wijzigingen in het wetboek van strafvordering en het gerechtelijk wetboek met het oog op de verbetering van de onderzoeksmethoden in de strijd tegen het terrorisme en de zware en georganiseerde criminaliteit.

Bovendien heeft het Hof van Cassatie op 17 maart 2010 een belangrijk arrest ter zake geveld, waarin staat dat het strafbaar opzet het rechtstreekse gevolg van de uitlokking moet zijn. De voorwaarden van de overtreding creëren door zonder te overdrijven een dagelijkse tafereel in scène te zetten, is geen uitlokking.

Wanneer men iemand die aanwerft cv's bezorgt die enkel maar verschillen op het vlak van de etnische oorsprong, creëert men wel de voorwaarden voor de discriminatie maar er wordt enkel een dagelijkse tafereel in scène gezet waarmee een aanwerfer, buiten de test, op elk moment te maken kan krijgen. Dat wordt niet bekeken als uitlokking. Dat soort test is dus een toegelaten bewijs dat gebruikt kan worden door de mensen die menen het slachtoffer te zijn van discriminatie of door organen die hen bijstaan, zoals Unia. De kwestie is minder juridisch dan methodologisch : om geldig te zijn, moet de test aan strikte voorwaarden voldoen.

(2) *Parl. Stuk*, Kamer van Volksvertegenwoordigers, nr. 50-1578/002, blz. 9.

M. Neven s'attarde ensuite sur la licéité du « mystery shopping ». D'aucuns s'inquiètent de ce qu'en se présentant comme un client potentiel, et non selon sa fonction réelle, et en enregistrant la réaction du professionnel, le testeur risque de porter atteinte à la vie privée de ce dernier.

L'intervenant souligne avant tout qu'une législation régionale sur le « mystery shopping » ne serait pas avant-gardiste mais s'inscrirait dans un courant initié par le législateur fédéral. En effet, la législation relative au contrôle du secteur financier (nouvel article 87quinquies introduit par une loi du 30 juillet 2013 dans la loi du 2 août 2002 relative à la surveillance du secteur financier) et des services financiers (article XV.17 inséré dans le Code droit économique par une loi du 19 avril 2014) prévoit la possibilité pour la FSMA (l'Autorité des services et marchés financiers) et pour l'inspection économique, de recourir à ce type de test. Le Conseil d'État n'a, à l'occasion de ces modifications législatives, formulé aucune objection en lien avec le respect de la vie privée.

Par ailleurs, pour permettre à l'inspection régionale de l'emploi de recourir au mystery shopping, il y aurait lieu de compléter 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. Une difficulté pourrait découler de la convention O.I.T n° 81 sur les inspections du travail, qui oblige les inspecteurs « lors de tout contrôle » à se faire connaître auprès de l'employeur. Cette convention prévoit toutefois une dérogation si le fait de se faire connaître est susceptible de nuire à l'efficacité du contrôle.

Enfin, se pose la question du respect de la vie privée, en particulier, lorsqu'à l'occasion d'un contrôle mystère, les déclarations du professionnel sont enregistrées à son insu. L'orateur estime que la protection de la vie privée est – au travers du test de légalité, de finalité et de proportionnalité – envisagée de manière moins absolue que par le passé.

On pourra, par exemple, se référer à un jugement du 16 juillet 2014 du tribunal de première instance de Bruxelles, qui lui-même se réfère à un arrêt de la Cour de cassation du 13 mai 2008. Dans cette affaire, le juge a accepté le recours à la preuve d'une présomption de discrimination à l'encontre d'un journaliste handicapé au moyen d'un enregistrement des propos de l'auteur de cette discrimination, à l'insu de celui-ci. Le juge a considéré que le droit à la vie privée du défendeur ne devait pas prévaloir sur le droit à la preuve de la victime. Cet affaiblissement du droit à la vie privée avait été amorcé par l'arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme L. L. contre France du 10 octobre 2006 (production dans une procédure de divorce d'un dossier médical au mépris du droit à la vie privée et du droit au secret des données médicales).

En conclusion, M. Neven est d'avis que les personnes qui s'estiment victimes de discrimination à l'embauche peuvent déjà actuellement faire usage d'un audit par couple. Toutefois, pour des raisons de sécurité juridique, une législation régionale confirmant la validité du procédé serait la bienvenue. Il est, de même, tout à fait envisageable que la Région autorise les inspecteurs de l'emploi à recourir au « mystery shopping », sans que la Convention O.I.T n° 81 puisse faire obstacle à cette législation.

M. Marc Uyttendaele s'attachera à l'admissibilité d'une législation régionale relative aux tests de situation au regard de la répartition des compétences entre la Région et l'État fédéral. Il avertit d'emblée que les considérations qu'il formulera ne sont que supputations avant que la Cour constitutionnelles ne se prononce à ce sujet. Le test de situation est en tout cas un exemple de matière pouvant être appréhendée sous différents angles : le droit du travail, le droit judiciaire, les libertés publiques et la politique de l'emploi.

Si l'on estime que le test de situation relève du droit du travail, il appartient sans conteste au législateur fédéral, car il s'agit d'une compétence qui lui est réservée, au titre de l'union économique et monétaire, par l'article 6, § 1<sup>er</sup>, VI, 5<sup>e</sup> alinéa, 12<sup>o</sup>, de la loi spéciale du 8 août 1980. Ce critère de rattachement au droit du travail s'impose si on envisage le test de situation comme un mécanisme lié à la phase de

De heer Neven blijft stilstaan bij de rechtmatigheid van de « mystery shopping ». Sommigen maken zich zorgen over het feit dat het zich voorstellen als een mogelijke klant zonder dat echt te zijn, om de reactie van de werkgever te testen, een overtreding op het recht op privacy van die laatste zou kunnen vormen.

De spreker benadrukt in de eerste plaats dat gewestelijke wetgeving over « mystery shopping » geen pionierswerk zou zijn, maar zou inpikken op een beweging die door de federale wetgever op gang is gebracht. De wetgeving over de controle op de financiële sector (nieuw artikel 87quinquies, ingevoegd bij een wet van 30 juli 2013, in de wet van 2 augustus 2002 betreffende het toezicht op de financiële sector en de financiële diensten (artikel XV.17 ingevoegd in het Wetboek van Economisch Recht bij wet van 19 april 2014) voorziet in de mogelijkheid voor de FSMA (de autoriteit voor financiële diensten en markten) en voor de economische inspectie om gebruik te maken van dat soort test. De Raad van State heeft tegen die wetswijzigingen geen enkel bezwaar in verband met de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer gemaakt.

Om het de gewestelijke arbeidsinspectie mogelijk te maken gebruik te maken van mystery shopping zou voorts de ordonnantie van 30 april 2009 betreffende het toezicht op de reglementeringen inzake werkgelegenheid die tot de bevoegdheid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest behoren, moeten worden aangevuld. Er zou een probleem kunnen rijzen wegens het IAO verdrag nr. 81 over de arbeidsinspecties, dat de inspecteurs ertoe verplicht om zich « bij elke controle » kenbaar te maken bij de werkgever. Dat verdrag voorziet evenwel in een afwijking indien het feit zich kenbaar te maken de efficiëntie van de controle kan schaden.

Tot slot rijst de kwestie van de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer, vooral wanneer de professional ter gelegenheid van een mystery controle niet weet dat zijn woorden worden opgenomen. De spreker is van oordeel dat de bescherming van de persoonlijke levenssfeer via de legaliteits-, finaliteits- en proportionaliteitstest minder gewicht in de weegschaal legt dan vroeger.

Men kan bijvoorbeeld verwijzen naar een vonnis van 16 juli 2014 van de rechtbank van eerste aanleg van Brussel, dat zelf verwijst naar een arrest van het Hof van Cassatie van 13 mei 2008. In die zaak aanvaarde de rechter een opname als bewijs van een vermoeden van discriminatie van een gehandicapte journalist, ondanks het feit dat de discriminerende partij niet wist dat haar uitspraken werden opgenomen. De rechter was van oordeel dat het recht op privacy van de verweerder niet belangrijker is dan het recht op bewijs van het slachtoffer. Die afzwakking van het recht op privacy werd ingezet door het arrest van het Europees Hof van de Rechten van de Mens L. L. contre France van 10 oktober 2006 (overlegging in een echtscheidingsprocedure van een medisch dossier met schending van het recht op de bescherming van de persoonlijke levenssfeer en van het recht op geheimhouding van medische gegevens).

Tot besluit is de heer Neven van oordeel dat degenen die zich het slachtoffer achten van discriminatie bij aanwerving op dit ogenblik al gebruik kunnen maken van een duotest. Omwille van de rechtszekerheid zou gewestelijke wetgeving die de geldigheid van het procedé bevestigt welkom zijn. Het valt eveneens volledig te overwegen dat het Gewest de arbeidsinspecteurs toestaat om gebruik te maken van « mystery shopping », zonder dat IAO verdrag nr. 81 dat in de weg kan staan.

De heer Marc Uyttendaele zal zich toelagen op de toelaatbaarheid van een gewestelijke wetgeving betreffende de situatietests, gelet op de bevoegdheidsverdeling tussen het Gewest en de federale Staat. Hij waarschuwt meteen dat de overwegingen die hij zal verwoorden enkel benaderingen zijn alvorens het Grondwettelijk Hof zich ter zake uitsprekt. De situatietest is alleszins een voorbeeld van een materie die vanuit verschillende invalshoeken kan worden benaderd : het arbeidsrecht, het gerechtelijk recht, de openbare vrijheden en het tewerkstellingsbeleid.

Indien de situatietest geacht wordt te ressorteren onder het arbeidsrecht, komt een en ander onbetwistbaar toe aan de federale wetgever, want het gaat over een bevoegdheid die hem voorbehouden is, uit hoofde van de economische en monetaire unie, door artikel 6, § 1, VI, vijfde lid, 12<sup>o</sup>, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980. Dat aanknopingscriterium bij het arbeidsrecht ligt voor de hand als de situatietest beschouwd wordt als een

négociation et de conclusion d'un contrat de travail. Toutefois, on peut présenter les choses d'un autre point de vue.

Si on a égard au test de situation comme un moyen de preuve, lié à la procédure judiciaire, il ne s'agit plus d'une matière réservée à l'État fédéral par la loi spéciale, mais d'une matière qui reste néanmoins fédérale en vertu des compétences résiduelles.

Sous l'angle des libertés publiques, l'horizon s'ouvre pour le législateur régional. Depuis la réforme constitutionnelle de 1993, il appartient en effet à chaque législateur de protéger ces libertés, en les concrétisant dans l'exercice de ses compétences. Autrement dit, il s'agit d'une compétence accessoire, qui s'attache à l'ensemble des compétences principales, tout comme la tutelle administrative, la recherche scientifique ou les compétences pénales par exemple.

Enfin, on peut aussi considérer que le test de situation relève de la politique de l'emploi, et en particulier du placement des travailleurs et des programmes de remise au travail des demandeurs d'emploi inoccupés. Ces compétences sont attribuées par la loi spéciale aux régions.

M. Uyttendaele poursuit en soulignant que la Cour constitutionnelle s'est évertuée à saper le système de répartition exclusive des compétences érigé par le Constituant, à tel point que l'on tend de plus en plus vers un système de compétences concurrentes. Le Professeur Paul Martens a parlé à ce propos de théorie des « pouvoirs impliqués », en vertu de laquelle un empiètement de compétence est admissible pour autant que l'entité qui le commet ne rend pas impossible ou exagérément difficile l'exercice de cette compétence par celui à qui elle est attribuée. On peut en déduire que la Région bruxelloise, à l'appui de sa compétence en matière d'emploi, peut organiser des tests de situation. Ce faisant, elle ne ferait aucunement obstacle à une quelconque compétence fédérale.

En admettant que le test de situation soit l'expression d'une compétence accessoire, on peut ajouter que, par définition, les compétences accessoires sont exercées parallèlement par chaque autorité publique. Cela suffit à justifier une intervention du législateur régional.

Si l'on souhaite néanmoins renforcer la motivation d'une telle intervention, on pourrait également faire appel à la théorie des compétences implicites, consacrée à l'article 10 de la loi spéciale du 8 août 1980. La Cour constitutionnelle a ainsi admis le recours à cette disposition en faveur d'une communauté afin que celle-ci impose par décret une obligation au juge de la jeunesse, alors que l'organisation judiciaire relève de l'État fédéral.

La théorie des compétences implicites requiert trois conditions. Tout d'abord, l'empiètement par la Région doit être nécessaire à l'exercice d'une compétence régionale; ce critère est nettement démontré, tant chacun s'accorde à dénoncer l'ampleur de la discrimination sur le marché de l'emploi bruxellois. Ensuite, la matière doit se prêter à un traitement différencié; cette condition serait ici encore remplie, car si le test de situation était admis comme un mode de preuve particulier en Région bruxelloise, cela n'affecterait en rien l'administration de la preuve dans les autres régions du pays. Enfin, l'empiètement doit avoir une incidence marginale sur la matière concernée. Là encore, M. Uyttendaele avance que le test de situation ne touche qu'une partie réduite du contentieux social. Il se veut donc rassurant à l'égard du législateur régional, pour autant qu'il prenne soin de justifier son intervention.

Certains ont fondé leurs réticences sur des avis de la section de législation du Conseil d'État. Ces avis n'effraient pas M. Uyttendaele, tant il est vrai qu'ils ne sont que l'expression d'une compétence consultative. C'est davantage la jurisprudence de la Cour constitutionnelle qu'il convient d'analyser. Or, la Cour a validé le principe des tests de situation en matière civile, lors de l'examen d'un recours en annulation de la loi du 25 février 2003, qui consacrait – certes fugacement et sans

mechanisme dat verband houdt met de fase van het onderhandelen en het sluiten van een arbeidsovereenkomst. Niettemin kunnen de zaken vanuit een ander standpunt belicht worden.

Indien de situatietest beschouwd wordt als een bewijsmiddel, dat verband houdt met de gerechtelijke procedure, betreft het niet langer meer een materie die voorbehouden is aan de federale Staat door de bijzondere wet, maar een materie die toch federaal blijft krachtens de restbevoegdheden.

De invalshoek van de openbare vrijheden opent de horizon voor de gewestelijke wetgever. Sedert de grondwets hervorming van 1993, komt het immers toe aan elke wetgever die vrijheden te beschermen door ze te concretiseren bij het uitoefenen van zijn bevoegdheden. Met andere woorden, het betreft een accessoire bevoegdheid, die verbonden is met alle hoofdbevoegdheden, net zoals het administratief toezicht, wetenschappelijk onderzoek of de strafrechtelijke bevoegdheden bijvoorbeeld.

Tot slot kan de situatietest ook geacht worden te ressorteren onder het tewerkstellingsbeleid, met name tot de plaatsing van de werknemers en de programma's voor wedertewerking van de niet werkende werknemers. Die bevoegdheden worden door de bijzondere wet toevertrouwd aan de Gewesten.

Voorts benadrukt de heer Uyttendaele dat het Grondwettelijk Hof zich heeft ingespannen om het door de Grondwetgever ingestelde systeem van de exclusieve bevoegdheidsverdeling zodanig te ondermijnen dat we meer naar een systeem van gelijklopende bevoegdheden gaan. Professor Paul Martens heeft ter zake gesproken van de theorie van de « geïmpliceerde bevoegdheden », waardoor overschrijding van het bevoegdheidsdomein toelaatbaar is op voorwaarde dat de entiteit die dat doet de uitoefening van die bevoegdheid door de entiteit waaraan ze is toegekend niet onmogelijk of bovenmatig moeilijk maakt. Daaruit kan men afleiden dat het Brussels Gewest, ter ondersteuning van zijn bevoegdheid inzake tewerkingstelling, situatietests mag organiseren. Door dit te doen, zou het geenszins enige federale bevoegdheid ondermijnen.

Aangenomen dat de situatietest concreet gestalte geeft aan een accessoire bevoegdheid, kan worden toegevoegd dat de accessoire bevoegdheden per definitie parallel worden uitgeoefend door elke overheid. Dat volstaat om een ingreep van de gewestelijke wetgever te verantwoorden.

Indien men de motivatie voor een dergelijke ingreep evenwel wenst te versterken, kan men eveneens een beroep doen op de theorie van de impliciete bevoegdheden, die bekrachtigd wordt in artikel 10 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980. Het Grondwettelijk Hof heeft aldus het aanwenden van die bepaling ten gunste van een gemeenschap aanvaard opdat deze bij decreet een verplichting oplegt aan de jeugdrechter, terwijl de rechterlijke organisatie ressorteert onder de federale Staat.

De theorie van de impliciete bevoegdheden vereist drie voorwaarden. Vooreerst moet de bevoegdheidsoverschrijding door het Gewest nodig zijn voor de uitoefening van een gewestbevoegdheid. Dat criterium is duidelijk bewezen, want iedereen is het eens over de omvang van de discriminatie op de Brusselse arbeidsmarkt. Vervolgens moet de materie zich lenen tot een gedifferentieerde behandeling; die voorwaarde zou hier nog vervuld zijn, want indien de situatietest aanvaard wordt als bijzondere bewijswijze in het Brussels Gewest, zou dat geen enkele invloed hebben op de bewijsvoering in de andere Gewesten van het land. Tot slot moet de overlapping een marginale invloed hebben op de betrokken materie. Ook daar stelt de heer Uyttendaele dat de situatietest slechts een beperkt deel van de sociale geschillen betreft. Hij wil de gewestelijke wetgever dus geruimen, op voorwaarde dat hij zorgt voor het verantwoorden van zijn ingreep.

Sommigen hebben hun terughoudendheid gebaseerd op de adviezen van de afdeling wetgeving van de Raad van State. De heer Uyttendaele vreest die adviezen niet, want het is waar dat zij slechts concreet gestalte geven aan een adviesbevoegdheid. Het is eerder de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof die moet onderzocht worden. Het Hof heeft echter het principe van de praktijktests in burgerlijke zaken goedgekeurd ter gelegenheid van het onderzoek van een beroep tot nietigverklaring van

mise en exécution – ces tests (arrêt n° 157/2004 du 6 octobre 2004). En revanche, la Cour a affirmé qu'il ne peut y avoir de renversement de la charge de la preuve en matière pénale, sous peine d'ébranler le principe de la présomption d'innocence, garanti par l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme. Les plus fervents partisans du test de situation ne peuvent donc aller jusqu'à franchir cette limite.

Paradoxalement, la Cour a admis que les procès-verbaux dressés à la suite d'un test de situation aient une valeur probante accrue par rapport aux autres procès-verbaux. Ils n'ont pas une valeur de simple information mais valent jusqu'à preuve du contraire, ce qui pourrait s'avérer délicat en matière pénale.

En conclusion, M. Uyttendaele estime que, dès lors que le test de situation est de nature à porter une atteinte, certes nécessaire, aux droits de la défense et à la présomption d'innocence mais également au droit à la vie privée, il importe que ce soit le législateur qui fixe les limites imposées à ce mécanisme. Le juge ne peut être laissé sans loi.

Le test de situation doit être soigneusement encadré par le législateur, à l'instar des policiers infiltrés. La Cour européenne des droits de l'homme a admis le recours à l'infiltration, pour autant que cette technique soit clairement circonscrite par la loi et entourée de garanties. L'intérêt public ne peut justifier la collecte de preuves issues d'une provocation policière, qui est susceptible de priver l'intéressé ab initio d'un procès équitable. Les agents infiltrés doivent observer de manière purement passive l'activité délictueuse. Pour ce faire, le juge doit examiner les motifs de l'opération d'infiltration et la conduite des autorités qui l'ont exercée. Il s'agit de vérifier s'il existait des soupçons objectifs d'implication dans des activités criminelles ou de prédisposition à commettre une infraction pénale. Pour ce qui concerne la discrimination à l'embauche, l'orateur rejoint Mme Rorive en ce qu'une récurrence évidente de cas de discrimination dans un secteur suffit à justifier d'y mener des tests de situation. Cela étant dit, les agents qui exécuteraient ceux-ci devraient rester passifs et ne pourraient procéder à l'aveugle. En outre, puisqu'il s'agirait d'une manifestation de l'autorité, ils devraient être des agents publics investis de la qualité d'officier de police judiciaire, car ils contribueraient à la détection d'infractions pénalement réprimées.

M. Marc Verdussen commence par rappeler que le droit fondamental à l'égalité et à la non-discrimination impose aux pouvoirs publics une double obligation, l'abstention mais aussi l'action, en promouvant ces droits. Cette double obligation pèse sur l'ensemble des législateurs en Belgique, et pas uniquement sur le législateur fédéral, comme la Cour constitutionnelle l'avait d'abord étonnamment avancé lors d'un arrêt portant sur le droit de réponse de la RTBF, avant de concéder un revirement de jurisprudence. Les libertés publiques sont désormais considérées comme une compétence accessoire. Dans les limites de ses compétences, et notamment en matière de placement des travailleurs, la Région bruxelloise peut prendre des mesures de lutte contre la discrimination.

Cela ne signifie pas pour autant que la Région peut organiser des tests de situation, car ceux-ci se rapportent à une matière fédérale, le droit judiciaire. Dès lors, l'intervenant préconise le recours à la théorie des compétences implicites, déjà évoquée par M. Uyttendaele. Le critère le plus important à observer est celui de la nécessité de l'empiètement sur les compétences fédérales. On peut affirmer que cette condition est remplie en l'espèce. La Cour constitutionnelle a d'ailleurs souligné dans un arrêt du 14 janvier 2004 que les régions disposent de « la compétence la plus large » en matière de placement des travailleurs et de remise au travail des demandeurs d'emploi.

En outre, on peut justifier la nécessité d'une intervention du législateur régional par l'obligation qui pèse sur ce dernier de concrétiser de manière efficace le droit à l'égalité et à la non-discrimination, en vertu des articles 10 et 11 de la Constitution. Or, il est suffisamment démontré que

de la loi de 25 février 2003 qui a introduit les tests de situation (arrêt n° 157/2004 du 6 octobre 2004), weliswaar in de vlucht en zonder plan voor de uitvoering ervan. Het Hof heeft daarentegen wel bevestigd dat de bewijslast in strafrechtelijke zaken niet omgekeerd mocht worden, op straffe van aantasting van het principe van vermoeden van onschuld dat gegarandeerd wordt door artikel 6 van het Europees Verdrag tot Bescherming van de Rechten van de Mens. De meest fervente voorstanders van de praktijktests mogen het dus niet zover drijven dat die grens overschreden wordt.

Het Hof heeft paradoxaal genoeg toegestaan dat de processen-verbaal van praktijktests een grotere bewijskracht krijgen dan de andere processen-verbaal. Zij hebben geen puur informatieve waarde, maar gelden tot het tegendeel bewezen is, wat een heikele zaak zou kunnen worden voor een strafrechtbank.

De heer Uyttendaele meent tot slot dat de wetgever de opgelegde grenzen voor die regeling moet bepalen omdat de praktijktest van die aard is dat hij de rechten van de verdediging, het vermoeden van onschuld aantast, wat weliswaar een noodzaak is, alsook het recht op privacy. De rechter moet de ruggensteun van de wetgever krijgen.

De praktijktest moet netjes door de wetgever geregeld worden, naar het voorbeeld van de geïnfiltreerde politieagenten. Het Europese Hof voor de Rechten van de Mens heeft infiltratie toegestaan, op voorwaarde dat de methode duidelijk beschreven wordt in de wet en dat er garanties aan verbonden zijn. Het openbaar belang kan niet aangevoerd worden voor het verzamelen van bewijzen door middel van uitlokking door de politie, wat de persoon in kwestie van in het begin het recht op een eerlijk proces kan ontzeggen. De geïnfiltreerde politieagenten mogen enkel passief toekijken op de delictieuze activiteit. De rechter moet daartoe de motieven van de infiltratie en het gedrag van de diensten die ertoe overgegaan zijn, onderzoeken. Er dient nagegaan te worden of er objectieve vermoedens waren van betrokkenheid bij criminele activiteiten of een aanzet tot een strafrechtelijke overtreding. Wat discriminatie bij aanwerving betreft, is de spreker het eens met mevrouw Rorive dat een duidelijke herhaling van discriminatie in een sector volstaat om er praktijktests uit te voeren. De mensen die de tests zouden uitvoeren, zouden passief moeten blijven en niet blind te werk mogen gaan. Aangezien het om een actie van de overheid gaat, zouden zij bovendien ambtenaren moeten zijn met de hoedanigheid van officier van de gerechtelijke politie, omdat zij zouden meewerken aan de vaststelling van overtredingen die strafrechtelijk vervolgd kunnen worden.

De heer Marc Verdussen herinnert er eerst aan dat het fundamentele recht op gelijkheid en niet discriminatie de overheid een dubbele verplichting oplegt, te weten onthouding en actie, door die rechten te bevorderen. Deze dubbele verplichting geldt voor alle Belgische wetgevers, niet enkel voor de federale wetgever, zoals het Grondwettelijk Hof eigenaardig genoeg eerst gesteld had in een arrest over het recht van antwoord van de RTBF. Daarna heeft het Hof in zijn rechtspraak een bocht van negentig graden genomen. De publieke vrijheden worden voortaan beschouwd als een accessoire bevoegdheid. Binnen de grenzen van zijn bevoegdheden, inzonderheid inzake plaatsing van werknemers, kan het Brussels Gewest maatregelen nemen in de strijd tegen discriminatie.

Dat betekent daarom niet dat het Gewest praktijktests mag organiseren, want die zijn een federale bevoegdheid, namelijk het gerechtelijk recht. Bijgevolg beveelt de spreker aan om gebruik te maken van de theorie van de impliciete bevoegdheden, waarvan de heer Uyttendaele al heeft gesproken. Het belangrijkste criterium dat moet worden nageleefd, is de noodzakelijke inmenging in de federale bevoegdheden. Men kan bevestigen dat die voorwaarde in dit geval vervuld is. Het Grondwettelijk Hof heeft trouwens in een arrest van 14 januari 2004 onderstreept dat de Gewesten over de « ruimste bevoegdheid » inzake plaatsing van werknemers en wedertewerkstelling van werkzoekenden beschikken.

Bovendien kan de noodzaak van een interventie door de gewestelijke wetgever worden verantwoord met de verplichting van deze laatste om, krachtens artikel 10 en 11 van de Grondwet, het recht op gelijkheid en niet-discriminatie op efficiënte wijze te concretiseren. Er is immers



la lutte contre la discrimination sur le marché de l'emploi n'est efficace qu'avec des mécanismes de renversement de la charge de la preuve. Le test de situation est en adéquation avec cette logique.

Par ailleurs, même s'il est vrai que la loi du 10 mai 2007 ne comprend plus le recours au test de situation, elle ne s'impose pas aux communautés et aux régions, contrairement par exemple à la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel. Les conditions d'application de l'article 10 de la loi spéciale du 8 août 1980 sont donc réunies.

Si l'on admet la compétence de la Région pour légiférer en cette matière, il convient de s'interroger sur l'opportunité de le faire. Une option est de laisser le juge trancher au cas par cas, en admettant ou non la preuve à l'aide d'un test de situation. Souvent, on considère alors que le silence du législateur vaut autorisation. Même si le test de situation a reçu une certaine consolidation, M. Verdussen ne cache pas qu'il préfère l'autre option, au nom du principe de légalité. Le Conseil d'État avait d'ailleurs affirmé, dans un avis au sujet de la proposition de loi qui deviendrait la loi du 25 février 2003, que l'organisation de tests de situation ne peut être abandonnée au Roi. A fortiori, il doit en être de même pour le juge. Il est donc préférable de légiférer.

Légiférer, cela signifie établir un cadre méthodologique des tests de situation, en veillant en tout cas à la comparabilité, à la finalité et à la loyauté de ces tests. Tout d'abord, le groupe de référence doit être comparable au groupe qui s'estime discriminé; si l'on suspecte par exemple un restaurant de pratiquer de la discrimination raciale, il faut comparer deux groupes dont la seule distinction est l'origine raciale, et pas la tenue vestimentaire ou l'âge. Ensuite, l'unique finalité du test doit être la lutte contre la discrimination. Enfin, le législateur doit garantir la loyauté de ce type de test. À cet égard, l'arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme Teixeira de Castro contre Portugal, du 9 juin 1998, est particulièrement édifiant. Dans cet arrêt, la Cour avait expliqué que l'infiltration policière dans un milieu de trafic de stupéfiants n'est pas en soi contraire au principe de loyauté mais elle se mue en provocation policière si les infiltrés ne se sont pas contentés de révéler un état délinquant et qu'ils ont au contraire contribué à ce que l'infraction soit perpétrée.

Il y a lieu de mener de tels tests en cas de plainte ou en cas de constatation d'un taux de discrimination important dans un secteur économique.

\*  
\* \*

M. Bruno De Lille se félicite de l'univocité des propos des orateurs invités, ce qui est assez rare que pour être souligné. On ne peut qu'agréer quand ils insistent sur la nécessité pour les pouvoirs publics de combattre la discrimination, qui accable notre Région depuis des années et contre laquelle les instruments légaux actuels ne suffisent pas. Les tests effectués par des associations n'ont pas l'assise et l'autorité que pourraient avoir des tests de la Région. Le législateur se doit d'intervenir et de tracer un cadre organique pour des tests de situation.

L'auteur de la proposition de résolution n'a jamais soutenu l'idée de tests systématiques, pour ainsi dire à tort et à travers. Il ne peut s'agir d'une chasse aux sorcières. Ces tests ne peuvent ébranler le principe de confiance des entreprises envers l'autorité publique. Ils doivent répondre à des indices de discrimination dans un secteur.

M. De Lille est soulagé d'entendre des réponses volontaristes aux nombreuses questions juridiques que les tests de situation ne manquent pas de soulever, depuis longtemps et également dans d'autres assemblées.

Mme Zoé Genot partage l'enthousiasme de M. De Lille à l'égard de la précieuse analyse des personnes invitées. Elle aimerait toutefois obtenir davantage d'explications quant aux indices de discrimination dans un

genoezzaam aangetoond dat de strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt pas efficiënt is met regelingen die de bewijslast omkeren. De praktijktest strookt met die logica.

Ook al is het zo dat het gebruik van de praktijktest niet langer opgenomen is in de wet van 10 mei 2007, toch wordt deze laatste niet opgelegd aan de Gemeenschappen en de Gewesten, in tegenstelling tot bijvoorbeeld de wet van 8 december 1992 betreffende de bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens. De toepassingsvoorwaarden in artikel 10 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 zijn dus vervuld.

Als men erkent dat het Gewest bevoegd is om ter zake wetgevend op te treden, rijst de vraag of zulks wel opportuun is. Een optie bestaat erin de rechter geval per geval te laten beslissen door een praktijktest al dan niet te aanvaarden als bewijs. Vaak is men dan van oordeel dat stilzwijgen van de wetgever instemming betekent. Ook al heeft de praktijktest een zekere consolidatie gekregen, toch komt de heer Verdussen er ronduit voor uit dat hij de andere optie verkiest in naam van het wettigheidsprincipe. De Raad van State had trouwens in een advies over het voorstel van wet dat de wet van 25 februari 2003 zou worden, bevestigd dat de organisatie van praktijktests niet mag worden overgelaten aan de Koning. A fortiori zou dat ook zo moeten zijn voor de rechter. Bijgevolg is het beter wetgevend op te treden.

Wetgevend optreden betekent een methodologisch kader opstellen voor de praktijktests en daarbij in ieder geval toe te zien op de vergelijkbaarheid, het doel en de eerlijkheid ervan. In de eerste plaats moet de referentiegroep vergelijkbaar zijn met de groep die zich gediscrimineerd voelt. Als men bijvoorbeeld een restauranthouder van raciale discriminatie verdenkt, moeten er twee groepen worden vergeleken die enkel door raciale afkomst en niet door kleding of leeftijd worden onderscheiden. Vervolgens moet het enige doel van de test de strijd tegen discriminatie zijn. Tot slot moet de wetgever de eerlijkheid van dat type test garanderen. In dat verband is het arrest van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens Teixeira de Castro versus Portugal van 9 juni 1998 zeer verhelderend. In dat arrest had het Hof erop gewezen dat politie-infiltratie in een drugsmilieu op zich niet in strijd is met het principe van eerlijkheid, maar wel uitlokking wordt als de infiltranten meer gedaan hebben dan alleen een misdrijf aan het licht brengen en er, integendeel, toe hebben bijgedragen dat het misdrijf werd gepleegd.

Dergelijke tests dienen bij klachten of vaststelling van een groot aantal discriminaties in een economische sector te worden uitgevoerd.

\*  
\* \*

De heer Bruno De Lille is ingenomen met de eensgezindheid bij de uitgenodigde sprekers, wat toch onderstreept mag worden omdat het zo zeldzaam is. Wij kunnen alleen maar instemmen wanneer zij de noodzaak onderstrepen van de bestrijding van discriminatie door de overheid. Ons Gewest gaat al jaren gebukt onder discriminatie en de wettelijke instrumenten volstaan niet. De tests door verenigingen hebben niet de geloofwaardigheid en het gezag die tests door het Gewest wel zouden hebben. De wetgever moet handelen en een wetgevend kader opstellen voor de praktijktests.

De indiener van het voorstel van resolutie heeft nooit achter het idee van systematische tests gestaan, die te pas en te onpas uitgevoerd zouden worden. Er mag geen heksenjacht georganiseerd worden. De tests mogen het principe van vertrouwen van de bedrijven in de overheid niet aan het wankelen brengen. Zij moeten inspelen op aanwijzingen van discriminatie in een sector.

De heer Bruno De Lille is opgelucht slagvaardige antwoorden te horen op de talrijke juridische bezwaren die de praktijktests opwerpen. Dat is allang zo en ook het geval in andere assemblées.

Mevrouw Zoé Genot is even enthousiast als de heer De Lille over de waardevolle analyse van de uitgenodigde sprekers. Toch wil zij meer informatie over de aanwijzingen van discriminatie in een bepaalde sector.

secteur donné. À partir de quels éléments l'inspection de l'emploi pourrait-elle suspecter un secteur d'être prompt à discriminer ? D'autre part, jusqu'où un test peut-il aller sans basculer dans la provocation ?

M. Julien Uyttendaele est convaincu de la nécessité des tests de situation et se dit rassuré quant à la compétence de la Région bruxelloise en cette matière. Etant donné l'incidence de ces tests sur les libertés fondamentales, cet instrument requiert une ordonnance. M. Marc Uyttendaele évoquait la nécessité de l'intervention d'officiers de police judiciaire ; est-ce à dire que le recours à des prestataires privés est absolument exclu ? Si oui, des agents d'Actiris pourraient-ils se voir attribuer la qualité d'officiers de police judiciaire, outre les services de l'inspection régionale de l'emploi ? Serait-ce compatible avec l'article 6 de la Convention de l'OIT n° 81, déjà citée, qui dispose que « le personnel de l'inspection sera composé de fonctionnaires publics dont le statut et les conditions de service leur assurent la stabilité dans leur emploi et les rendent indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure induite. » ?

Le député se rallie à la question de Mme Genot au sujet des éléments de distinction entre un test de situation admissible et de la provocation. Cette distinction semble ténue, d'autant plus que la Cour de cassation et la Cour européenne des droits de l'homme ont une jurisprudence différente quant à la provocation pénale, la première observant une définition plus restreinte de cette notion que la seconde. Quelles règles inscrire dans un texte légal à cet égard pour se prémunir d'une invalidation du test ? Jusqu'où l'agent sous couverture pourrait-il aller sans bafouer le principe de proportionnalité, en adoptant par exemple un accent étranger ?

Par ailleurs, à partir de quels éléments la Région pourrait-elle s'appuyer pour décider de lancer des tests ? De simples allégations à l'encontre d'une entreprise ou une plainte anonyme suffiraient-elles ?

Mme Fatoumata Sidibé précise d'emblée que les auditions n'ont pas pour objet l'opportunité du test de situation, auxquels l'oratrice est favorable, mais sur la compétence de notre Région pour en effectuer elle-même et pour légiférer en cette matière. Mme Rorive a évoqué des cas de tests menés à l'étranger par l'autorité publique. Sont-ils réalisés par l'inspection sociale ? Si l'on peut aisément admettre qu'une personne qui se dit victime d'une discrimination recoure à cet instrument pour le prouver, il en va autrement des services de l'inspection régionale.

A supposer néanmoins que l'inspection régionale de l'emploi soit compétente pour effectuer de tels tests, un test raté par une entreprise pourrait-il justifier à lui seul le retrait d'un subside ? Faut-il n'y voir au contraire qu'un simple moyen de renverser la charge de la preuve ? Quelle serait la plus-value de l'inspection de l'emploi par rapport à la police dans la réalisation de ces tests ?

Le Professeur Uyttendaele a souligné toute l'importance de la manière dont le législateur régional présenterait la justification de son intervention dans la matière. Ne peut-on pas, plus simplement, dire que le législateur fédéral est plus apte à régler ce sujet ?

Mme Hannelore Goeman retient des exposés entendus que les tests de situation exigent un encadrement légal rigoureux mais surtout qu'ils sont efficaces et nécessaires. Bruxelles est une ville multiculturelle, dont les habitants doivent en outre affronter la concurrence des navetteurs sur le marché de l'emploi. Ecarter de façon répétée des jeunes d'origine étrangère peut mener à des conséquences dramatiques. La discrimination s'apparente aussi à un drame économique.

Il faut également souligner que le test de situation a des effets, à la manière des radars destinés à lutter contre les excès de vitesse. Plusieurs études ont montré que les employeurs adaptent leur comportement quand ils se savent menacés d'un tel test. Il s'agit bien d'assurer le respect de la législation déjà en vigueur et non de se livrer à une purge moralisatrice. Mme Goeman privilégie la prévention et l'auto-régulation à la sanction.

Welke elementen kunnen bij de arbeidsinspectie een lichtje doen branden dat een bepaalde sector zijn hand niet omdraait voor discriminatie ? Hoever kan een test anderszids gaan zonder in uitlokking te verzanden ?

De heer Julien Uyttendaele is overtuigd van de noodzaak van praktijktests en zegt gerustgesteld te zijn over de bevoegdheid van het Brussels Gewest op dat vlak. Gelet op de impact van deze tests op de fundamentele vrijheden, is voor dit instrument een ordonnantie vereist. De heer Marc Uyttendaele heeft het gehad over de noodzaak van een optreden van officieren van gerechtelijke politie ; wil dat zeggen dat het absoluut uitgesloten is dat private dienstverleners een rol kunnen spelen ? Zo ja, kan het personeel van Actiris dan de hoedanigheid van officier van gerechtelijke politie krijgen, naast de diensten van de gewestelijke arbeidsinspectie ? Zou dat verenigbaar zijn met artikel 6 van het IAO-verdrag nr. 81 ? Dat bepaalt immers dat de inspectie zal bestaan uit ambtenaren met een statuut en arbeidsvoorwaarden die hun een stabiele job verzekeren die niet onderhevig is aan regeringswijzigingen of ongepaste invloeden van buitenaf ?

Het parlementslid is het eens met de vraag van mevrouw Genot over de onderscheidende kenmerken tussen een geoorloofde praktijktest en uitlokking. Bij dat onderscheid, lijkt men te dansen op een slappe koord, vooral omdat het Hof van Cassatie en het Europees Hof voor de Rechten van de Mens een verschillende rechtspraak hebben over de strafrechtelijke uitlokking, waarbij het eerste een striktere definitie hanteert dan het tweede. Welke regels moeten er opgenomen worden in een wettekst om te voorkomen dat de test ongeldig verklaard wordt ? Tot waar kan een nepsollicitant gaan zonder het evenredigheidsbeginsel te schenden, bijvoorbeeld door een vreemd accent aan te nemen ?

Op basis van welke elementen kan het Gewest beslissen om tests uit te voeren ? Volstaan beschuldigingen zonder meer of een anonieme klacht tegen een bedrijf ?

Mevrouw Fatoumata Sidibé laat meteen weten dat de hoorzittingen niet gaan over de wenselijkheid van de praktijktest, waarvan zij voorstander is, maar wel over de bevoegdheid van het Gewest om die zelf uit te voeren en om in deze materie wetgevend op te treden. Mevrouw Rorive heeft het gehad over praktijktests in het buitenland uitgevoerd door de overheid. Worden die door de sociale inspectie gedaan ? Men kan gemakkelijk aannemen dat wie zich slachtoffer voelt van discriminatie gebruikmaakt van dat instrument, maar hetzelfde kan niet gezegd worden van de diensten van de gewestelijke inspectie.

In de veronderstelling dat de gewestelijke arbeidsinspectie bevoegd zou zijn voor de uitvoering van de tests, rijst de vraag of een subsidie ingetrokken kan worden voor een bedrijf dat bij een test door de mand valt. Of moet men daarin enkel een middel zien om de bewijslast om te keren ? Wat zou de meerwaarde zijn van de arbeidsinspectie tegenover de politie bij het uitvoeren van dergelijke tests ?

Professor Uyttendaele heeft onderstreept dat de wijze waarop de gewestelijke wetgever zijn optreden op dat gebied zou verantwoorden, zeer belangrijk is. Kan men niet eenvoudiger stellen dat de federale wetgever geschikter is om die kwestie te regelen ?

Mevrouw Hannelore Goeman onthoudt uit de uiteenzettingen dat de praktijktests een strikte wettelijke omkadering vereisen, maar vooral dat ze efficiënt en noodzakelijk zijn. Brussel is een multiculturele stad waarvan de inwoners op de arbeidsmarkt bovendien moeten concurreren met de pendelaars. Als jongeren met migratieroots herhaaldelijk terzijde worden geschoven, kan dat dramatische gevolgen hebben. Discriminatie lijkt ook op een economisch drama.

Er zij eveneens benadrukt dat de praktijktest een impact heeft, zoals de flitspalen in de strijd tegen verkeersovertradingen. Verschillende studies hebben aangetoond dat werkgevers hun gedrag aanpassen als ze weten dat er een dergelijke test kan worden uitgevoerd. Het is wel degelijk de bedoeling om de vigerende wetgeving te doen naleven en niet om de moraalridder uit te hangen en de jacht te openen. Mevrouw Goeman stelt preventie en autoregulering boven sancties.

La question de la compétence régionale en matière de test de situation ne constitue pas un réel obstacle. Selon une étude du cabinet Eubelius réalisée à la demande du gouvernement flamand, la Région peut s'appuyer sur sa compétence relative à la défense des droits fondamentaux pour intervenir en cette matière. Il serait ainsi possible de consacrer ces tests comme un instrument de contrôle du respect par les sociétés de titres-services de leurs conditions d'agrément. Dans cette perspective, notre Région pourrait également user de cet instrument à l'égard des entreprises et des associations qu'elle subsidie. Les quatre personnes entendues ont-elles connaissance de l'étude d'Eubelius et en partagent-elles les conclusions ?

Par ailleurs, il pourrait aussi être judicieux de commencer à réaliser des tests de situation par l'entremise d'associations subsidiées pour ce faire, lors d'une phase préparatoire. Pourrait-on en ce cas se passer d'une base légale spécifique ? L'oratrice ajoute que, dans la lutte contre le dumping social, l'inspection régionale travaille de concert avec l'inspection fédérale, notamment en dressant un procès-verbal constatant une infraction à la législation fédérale, qui est transmis à l'administration compétente. Pourrait-il en être de même avec un test de situation, dont les résultats seraient transmis à l'administration fédérale ?

Il ressort des exposés des personnes entendues que la question fondamentale n'est pas celle de la compétence mais celle de la volonté politique. Cette volonté est absente tant au niveau fédéral qu'au niveau flamand – le SP.A en a fait l'expérience lorsque ses propositions ont été rejetées. En revanche, la ville de Gand a entrepris d'effectuer des tests de situation sur le marché locatif avec l'aide de volontaires. Mme Goeman souligne en outre que la Région bruxelloise elle-même envisage de réaliser des « mystery calls » dans le secteur des taxis.

Il est grand temps que notre Région se saisisse du test de situation pour combattre plus efficacement la discrimination.

M. Youssef Handichi considère que les interventions des quatre experts invités s'apparentent à un match perdu 4-0 par le ministre. Ce dernier n'ose pas dire qu'il est opposé aux tests de situation et avance de fallacieux arguments juridiques pour se dédouaner. Pourtant, la Belgique devrait avoir honte d'être pointée du doigt à l'étranger depuis bientôt vingt ans. Il faut donner sa chance à chaque Bruxellois et lui permettre d'exprimer ses compétences. Le législateur régional doit faire ce qu'on attend de lui et élaborer un cadre légal pour les tests de situation, qui doivent être menés avec sérieux.

Mme Cieltje Van Achter estime que, s'il est vrai que le racisme et la discrimination sont inacceptables, on ne peut suspecter tout employeur et tout Bruxellois d'œuvrer potentiellement à la discrimination des personnes d'origine étrangère. La question de la nécessité d'entreprendre des tests de situation dans un secteur donné est dès lors cruciale, comme d'aucuns l'ont déjà souligné. À partir de quels éléments peut-on considérer qu'un secteur est propice à des faits de discrimination ? D'autre part, quel est le point de vue des experts au sujet des tests menés au sein d'un secteur, tel que celui du travail intérimaire, à des fins d'auto-régulation ?

Le ministre affirme que le test de situation reste un sujet controversé. Les professeurs invités sont d'une grande prudence face à la position qu'adopterait la Cour constitutionnelle envers une intervention du législateur régional dans cette matière. Le gouvernement se doit d'observer la même prudence car doter la Région d'une réglementation vacillante ou inapplicable serait contre-productif. Certes, la discrimination reste marquée à Bruxelles, sans que l'on ait pu constater une amélioration depuis une vingtaine d'années. Il n'en demeure pas moins qu'il faut avant tout déterminer si l'envoi d'une candidature à une offre d'emploi relève ou non du droit du travail, c'est-à-dire une compétence fédérale. C'est en effet à ce moment que l'on envisage de réaliser des tests de situation.

Les personnes auditionnées ont évoqué la possibilité de se fonder sur la compétence en matière de placement des travailleurs. Cette compétence ne se rapporte pas à l'embauche mais à l'accompagnement des demandeurs d'emplois par Actiris, lequel opère sans la moindre discrimination. Le ministre s'appuie à cet égard sur une analyse de l'administration de l'Économie et de l'Emploi, d'après laquelle les actes posés avant le recrutement, tels que l'envoi de curriculum vitae et la sélection de candidats, relèvent du droit du travail. Il faut rappeler que le Conseil

De kwestie of het Gewest al dan niet bevoegd is voor praktijktests is geen echt obstakel. Volgens een studie van het kantoor Eubelius in opdracht van de Vlaamse regering, kan het Gewest zich baseren op zijn bevoegdheid voor de verdediging van de grondrechten om ter zake in te grijpen. Het zou aldus mogelijk zijn om de praktijktests te bevestigen als een instrument om te controleren of de dienstenchequesbedrijven hun erkenningsvoorwaarden naleven. In dat perspectief zou ons Gewest dat instrument ook kunnen gebruiken voor de controle op bedrijven en verenigingen die subsidies krijgen. Hebben de vier gehoorde personen kennis van de studie van Eubelius en zijn ze het eens met de conclusies ?

Voorts zou het ook nuttig kunnen zijn om, in een voorbereidende fase, praktijktests te beginnen uit te voeren via verenigingen die daartoe subsidies krijgen. Zou er in dat geval een specifieke wettelijke basis nodig zijn ? De spreekster voegt eraan dat de gewestelijke inspectie in de strijd tegen sociale dumping samenwerkt met de federale inspectie, onder meer door een proces-verbaal tot vaststelling van een overtreding van de federale wetgeving op te stellen, dat aan het bevoegde bestuur wordt bezorgd. Zou dat ook kunnen gebeuren met een praktijktest, waarvan de conclusies aan het federale bestuur zouden worden bezorgd ?

Uit de uiteenzettingen van de gehoorde personen blijkt dat de fundamentele kwestie niet de bevoegdheid, maar de politieke wil is. Die wil ontbreekt op federaal en Vlaams niveau. De SP.A heeft dat vastgesteld toen haar voorstellen werden verworpen. De stad Gent is daarentegen begonnen met praktijktests op de huurdersmarkt met de hulp van vrijwilligers. Mevrouw Goeman benadrukt bovendien dat het Brussels Gewest zelf overweegt om « mystery calls » te plegen in de taxisector.

Het is hoog tijd dat ons Gewest praktijktests uitvoert om discriminatie efficiënter te bestrijden.

Volgens de heer Youssef Handichi lijken de uiteenzettingen van de vier deskundigen op een wedstrijd die de minister met 4-0 heeft verloren. Deze laatste durft niet te zeggen dat hij gekant is tegen praktijktests en voert juridische drogredenen aan om er zich van af te maken. België zou zich echter moeten schamen dat het al bijna twintig jaar met de vinger wordt gewezen in het buitenland. Elke Brusselaar moet een kans krijgen om zijn talenten te ontwikkelen. De gewestelijke wetgever moet doen wat er van hem wordt verwacht en een wettelijk kader uitdokteren voor de praktijktests, die met de nodige ernst moeten worden uitgevoerd.

Mevrouw Cieltje Van Achter vindt dat niet elke werkgever en niet heel Brussel kan verdacht worden van mogelijke discriminatie van personen van buitenlandse afkomst, hoewel het waar is dat racisme en discriminatie onaanvaardbaar zijn. De vraag of er nood is aan praktijktests in een gegeven sector is bijgevolg cruciaal, zoals sommigen al hebben benadrukt. Op grond van welke elementen kan men besluiten dat een sector geneigd is tot discriminatie ? En wat is het standpunt van de experts inzake de tests binnen een sector, zoals de uitzendsector, met het oog op zelfregulering ?

De minister bevestigt dat de praktijktest een controversieel onderwerp blijft. De uitgenodigde docenten zijn zeer voorzichtig inzake het standpunt dat het Grondwettelijk Hof zou aannemen over een ingrijpen van de gewestelijke wetgever ter zake. De regering moet even voorzichtig zijn, want het Gewest voorzien van een wankel regelgeving zou contraproductief zijn. Discriminatie blijft wel duidelijk in Brussel, en de jongste twintig jaar kan geen verbetering vastgesteld worden. Nu moet wel in de eerste plaats bepaald worden of de verzending van een kandidatuur voor een jobaanbieding al dan niet ressorteert onder het arbeidsrecht, i.e. een federale bevoegdheid. Het is immers op dat ogenblik dat praktijktests in overweging genomen worden.

De gehoorde personen hebben gewag gemaakt van de mogelijkheid om zich te baseren op de bevoegdheid inzake plaatsing van de werknemers. Die bevoegdheid betreft niet de aanwerving, maar de begeleiding van de werkzoekenden door Actiris, die gegeven wordt zonder enige discriminatie. De minister baseert zich ter zake op een analyse van het bestuur voor Economie en Tewerkstelling, dat vindt dat de daden die vóór de aanwerving gesteld worden, zoals het verzenden van het cv en de selectie van kandidaten, ressorteren onder het arbeidsrecht. Er zij op gewezen

d'État avait critiqué sur ce point l'avant-projet d'ordonnance qui allait devenir l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi. C'était déjà à l'époque une tentative d'occuper le terrain du processus d'embauche, avant que le gouvernement ne rebrousse chemin. L'avis rendu alors par le Conseil d'État inspire donc le ministre à la prudence.

Certains avancent par ailleurs que la Région pourrait se fonder sur sa compétence relative aux agences d'intérim et de titres-services. Il ne faut cependant pas perdre de vue que, dans un cas comme dans l'autre, l'autorité fédérale conserve une compétence pour les aspects liés au droit du travail. Quant au retrait de l'agrément d'une agence d'intérim ou de titres-services, elle requiert une condamnation pénale. Une simple allégation ne saurait suffire. En outre, la sanction infligée par la Région à une telle agence doit être proportionnelle à la faute, sachant qu'un retrait d'agrément peut pénaliser une centaine de travailleurs de l'agence.

Le ministre considère donc que c'est au législateur fédéral d'organiser le cadre légal des tests de situation qui seraient effectués pour lutter contre la discrimination à l'embauche. Il n'est pas convaincu par les arguments en faveur de l'entrée en concurrence de l'État fédéral et des Régions, chaque entité pouvant se saisir de cette matière.

Enfin, le ministre estime que l'article 12 de la Convention n° 81 de l'O.I.T. permet à un inspecteur du travail de ne pas avertir au préalable l'employeur du contrôle qu'il effectuera chez lui mais qu'il n'est jamais exonéré de l'obligation d'être muni des pièces attestant sa fonction. Combien d'inspecteurs ont dissimulé leur fonction durant un contrôle? On peut avoir de sérieux doutes quant à la compétence d'un inspecteur social d'envoyer de faux CV, depuis son bureau, en réponse à une offre d'emploi. Le point de vue du ministre est confirmé par le rapport annuel 2014 de cette organisation. Une fois que l'inspecteur est sur les lieux du contrôle, éventuellement sans avertissement préalable, il doit être muni de sa carte de légitimation, que l'employeur a le droit de lui réclamer.

En conclusion, le ministre refuse de s'engager sur une voie incertaine. Il reste sur sa faim après avoir entendu les professeurs invités.

\*  
\* \*

M. Jean-François Neven rappelle la distinction qu'il a opérée entre l'audit par couple, qui se déroule lors de la sélection de candidats, et le «mystery shopping», qui analyse plus généralement le comportement d'un employeur face à une demande discriminatoire. Il est enclin à dire que l'audit par couple se rapporte au droit du travail. Un instrument d'émanation fédérale, la convention collective de travail n° 38, concerne d'ailleurs le recrutement et la sélection de travailleurs. En revanche, la Région est sans nul doute compétente pour mener des tests de situation à l'encontre des agences d'intérim, au moyen d'un «mystery shopping».

Quant aux objections tirées de la convention n° 81 de l'O.I.T., on peut considérer qu'adresser une demande habituelle mais discriminatoire à une agence d'intérim ne relève pas de la provocation. Or, si l'inspecteur était contraint en pareil cas de décliner son identité et sa fonction, il ruinerait l'efficacité de son contrôle. C'est précisément le fondement de l'exception inscrite à l'article 12.2 de la convention.

Le ministre rétorque que, dans le cas de la discrimination organisée par le passé par l'agence d'intérim Adecco, le contrôleur a dû prouver sa qualité d'inspecteur pour pouvoir accéder au système informatique de l'agence et constater l'infraction.

M. Jean-François Neven répond que ce contrôle ne s'analyse pas comme un test de situation, puisque l'inspecteur n'a pas eu à formuler de demande discriminatoire.

dat de Raad van State kritiek had geuit op dat punt van het voorontwerp van ordonnantie, de latere ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling. Dat was destijds al een poging om het terrein van het aanwervingsproces in te nemen, alvorens de regering een stap achteruit zette. Het advies dat de Raad van State toen verstrekte, doet de minister dus voorzichtig zijn.

Sommigen stellen overigens dat het Gewest zich zou kunnen baseren op zijn bevoegdheid betreffende uitzendbureaus en dienstencheques. Men mag echter niet uit het oog verliezen dat, in beide gevallen, de federale overheid een bevoegdheid behoudt voor de aspecten die verband houden met het arbeidsrecht. Voor het intrekken van de erkenning van een uitzendbureau of een dienstenchequebedrijf is een strafrechtelijke veroordeling vereist. Een gewone bewering zou niet volstaan. Bovendien moet de door het Gewest opgelegde sanctie evenredig zijn met de overtreding, wetend dat de intrekking van een erkenning een honderdtal werknemers van het bedrijf kan treffen.

De minister vindt dus dat de federale wetgever het wettelijk kader tot stand moet brengen voor de praktijktests die zouden verricht worden om discriminatie bij aanwerving te bestrijden. Hij is niet overtuigd door de argumenten voor het in concurrentie treden van de federale Staat en de Gewesten, aangezien elke entiteit zich deze materie kan toe-eigenen.

Tot slot vindt de minister dat artikel 12 van IAO Verdrag nr. 81 een arbeidsinspecteur de mogelijkheid biedt de werkgever niet vooraf op de hoogte te brengen van de controle die hij bij hem zal uitvoeren, maar dat hij nooit vrijgesteld is van de verplichting voorzien te zijn van de stukken die zijn hoedanigheid staven. Hoeveel inspecteurs houden hun hoedanigheid verborgen tijdens een controle? Men kan ernstige twijfels hebben inzake de bevoegdheid van een sociaal inspecteur om een vals cv te sturen vanuit zijn kantoor, als antwoord op een jobaanbieding. Het standpunt van de minister wordt bevestigd door het jaarverslag 2014 van die organisatie. Zodra een inspecteur op de plaats van een controle is, eventueel zonder voorafgaande verwittiging, moet hij voorzien zijn van zijn legitimatiebewijs, en de werkgever heeft het recht hem dat bewijs te vragen.

Kortom, de minister weigert zich op een onzeker pad te begeven. Hij blijft op zijn honger na de gastsprekers te hebben gehoord.

\*  
\* \*

De heer Jean-François Neven wijst op het onderscheid dat hij heeft gemaakt tussen de praktijktest met duo's, die gebeurt bij de selectie van kandidaten, en de «mystery shopping», die meer in het algemeen het gedrag van een werkgever ten opzichte van een discriminerende vraag analyseert. Hij is geneigd te zeggen dat de praktijktest met een duo betrekking heeft op het arbeidsrecht. Een instrument van de federale overheid, de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 38, heeft trouwens betrekking op de aanwerving en de selectie van de werknemers. Het Gewest is daarentegen ongetwijfeld bevoegd om praktijktests uit te voeren bij uitzendkantoren middels «mystery shopping».

Wat betreft de bezwaren die gehaald worden uit verdrag nr. 81 van de IAO, kan men van oordeel zijn dat het stellen van een gewone, maar discriminerende vraag aan een uitzendkantoor geen provocatie is. Indien de inspecteur er in een dergelijk geval toe verplicht zou worden zijn identiteit en functie kenbaar te maken, zou hij echter de efficiëntie van zijn controle schaden. Dat is precies de basis van de in artikel 12.2 van het verdrag ingeschreven uitzondering.

De minister repliceert dat, in het geval van de discriminatie die het uitzendkantoor Adecco in het verleden organiseerde, de controleur moest bewijzen dat hij een inspecteur was om toegang te kunnen krijgen tot het computersysteem van het agentschap en de overtreding vast te stellen.

De heer Jean-François Neven antwoordt dat die controle niet wordt beschouwd als een praktijktest, aangezien de inspecteur geen discriminerende vraag diende te stellen.

M. Bernard Clerfayt s'interroge sur la valeur probante du procès-verbal dressé par un inspecteur social de la Région constatant qu'une société d'intérim accepte une demande discriminatoire ou qu'un employeur invite un Belge de souche à un entretien et pas un Belge d'origine étrangère. Ce constat aurait-il une valeur supérieure à celui que ferait un simple citoyen aidé par une association ?

Actuellement non, répond M. Marc Uyttendaele. C'est bien l'enjeu d'une ordonnance reconnaissant la valeur probante renforcée du procès-verbal de l'inspecteur social en pareille hypothèse. L'intervenant ajoute à l'intention du ministre que la question de la compétence de la Région peut être également considérée sous l'angle de l'effet néfaste de la discrimination à l'embauche sur l'exercice de la compétence régionale relative au placement des travailleurs. Ce phénomène grossit les rangs des demandeurs d'emploi. Partant, la Région doit s'interroger sur les moyens de réagir à cette difficulté. Elle pourrait donc avoir recours à la compétence accessoire de la lutte contre la discrimination. Ce faisant, elle n'enlèverait pas à l'État fédéral la possibilité d'organiser lui aussi des tests de situation dans le cadre de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Il n'y aurait là aucun conflit de compétences, aucune contradiction entre l'action de l'État fédéral et celle de la Région bruxelloise.

M. Bernard Clerfayt voudrait en savoir davantage au sujet de cette absence d'incidence. Une ordonnance organisant des tests de situation ne priverait-elle pas les parties à un litige de la faculté de prouver autrement une discrimination ?

M. Marc Uyttendaele répond que non. Seuls les litiges tombant sous le coup de cette ordonnance seraient soumis aux règles de procédure régionales. En matière pénale, si une même infraction est punie par plusieurs peines, par exemple l'une en vertu d'une ordonnance et l'autre en vertu d'une loi, le juge devra prononcer uniquement une seule peine, selon les circonstances du cas d'espèce. Ce type de cas est fréquent.

Le ministre dit rester dubitatif par rapport à la possibilité de mener des tests de situation portant sur la discrimination à l'embauche sans ingérence dans la matière fédérale du droit du travail. On peut redouter que, si le Gouvernement régional s'aventurait sur ce terrain, le Gouvernement fédéral réclamerait une concertation sur la question de la compétence.

M. Marc Uyttendaele confirme que l'embauche et les pourparlers qui la précèdent relèvent du droit du travail. Cependant, c'est l'effet de la discrimination sur la compétence régionale du placement des travailleurs qui doit être au cœur de la réflexion. L'orateur répète que le critère établi par la Cour constitutionnelle, à savoir l'interdiction de rendre impossible ou exagérément difficile l'exercice de la compétence d'une autre entité, serait respecté en l'occurrence. Certes, on ne peut garantir que la Cour constitutionnelle suivra le même raisonnement.

M. Marc Verdussen ajoute que la lecture que le ministre fait de la compétence en matière de placement des travailleurs revient à la vider de sa substance. On peut lire dans les travaux préparatoires de la loi spéciale du 8 août 1988 que « ce transfert a pour but de donner aux régions les moyens les plus larges de mener une politique de l'emploi qui soit adaptée à leur situation socio-économique ». Or, la situation socio-économique bruxelloise est traversée de manière criante par des faits de discrimination. Si l'on devait suivre le raisonnement tenu par le ministre, la Région devrait exercer sa politique en matière de placement des travailleurs sans pouvoir répondre à l'obligation qui lui est faite par la Constitution – ce n'est pas un choix politique – de lutter contre la discrimination.

Le ministre conteste cette assertion. Plusieurs ordonnances ont été adoptées en vue de lutter contre la discrimination sur le marché de l'emploi. Ce dont il est question ici, ce sont bien des tests de situation réalisés par des inspecteurs régionaux, et non par l'intermédiaire d'associations.

De heer Bernard Clerfayt heeft vragen over de bewijskracht van het proces-verbaal dat wordt opgesteld door een sociaal inspecteur van het Gewest die vaststelt dat een uitzendkantoor een discriminerende vraag aanvaardt of dat een werkgever een « echte » Belg uitnodigt op een gesprek en geen Belg van buitenlandse origine. Zou die vaststelling een hogere waarde hebben dan die van een gewone burger die daarbij geholpen wordt door een vereniging ?

De heer Marc Uyttendaele antwoordt dat zulks op dit ogenblik niet het geval is. Dat is wel degelijk waar het om gaat bij een ordonnantie die de versterkte bewijskracht van een proces-verbaal van de sociale inspecteur in een dergelijk geval erkent. De spreker wijst de minister erop dat de kwestie van de bevoegdheid van het Gewest eveneens kan worden bekeken rekening gehouden met de nefaste gevolgen van de discriminatie bij aanwerving voor de uitoefening van de gewestelijke bevoegdheid inzake arbeidsbemiddeling. Dat fenomeen vergroot het aantal werkzoekenden. Bijgevolg moet het Gewest zich afvragen welke middelen het heeft om dat probleem aan te pakken. Het zou dus gebruik kunnen maken van de bijkomende bevoegdheid inzake bestrijding van discriminatie. Zodoende zou het de federale overheid de mogelijkheid om zelf praktijktests te organiseren in het kader van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten niet ontnemen. Er zou dan geen enkel bevoegdheidsconflict zijn, geen enkele tegenstrijdigheid tussen het optreden van de federale overheid en dat van het Brussels Gewest.

De heer Bernard Clerfayt wil meer weten over dat gebrek aan gevolgen. Zou een ordonnantie die praktijktests organiseert de partijen bij een geschil niet de mogelijkheid ontnemen om een discriminatie op een andere manier te bewijzen ?

De heer Marc Uyttendaele antwoordt van niet. Alleen de geschillen die onder die ordonnantie vallen, zouden worden onderworpen aan de gewestelijke procedureregels. Op strafrechtelijk gebied, zal de rechter, indien eenzelfde overtreding met verschillende straffen wordt bestraft, bijvoorbeeld de ene straf krachtens een ordonnantie en de andere straf krachtens een wet, slechts één enkele straf moeten uitspreken naargelang de omstandigheden van het geval in kwestie. Dat komt vaak voor.

De minister blijft twijfels hebben over de mogelijkheid om praktijktests inzake discriminatie bij aanwerving uit te voeren zonder zich te begeven op het gebied van het arbeidsrecht, dat een federale aangelegenheid is. Er valt te vrezen dat als de gewestregering zich op dat terrein zou wagen, de federale regering overleg over de bevoegdheidskwestie zou eisen.

De heer Marc Uyttendaele bevestigt dat de aanwerving en de besprekingen die daaraan voorafgaan, onder het arbeidsrecht vallen. Het zijn echter de gevolgen van de discriminatie voor de gewestelijke bevoegdheid inzake arbeidsbemiddeling die de kern van de reflectie moeten uitmaken. De spreker herhaalt dat het door het Grondwettelijk Hof vastgestelde criterium, te weten het verbod om de uitoefening van de bevoegdheid van een andere overheid onmogelijk of overdueren moeilijk te maken, in dit geval zou worden gerespecteerd. Men kan echter niet garanderen dat het Grondwettelijk Hof dezelfde redenering zal volgen.

De heer Marc Verdussen voegt eraan toe dat de bevoegdheid inzake arbeidsbemiddeling uitgehold wordt door de interpretatie van de minister. In de voorbereidende werkzaamheden van de bijzondere wet van 8 augustus 1988 kan men lezen dat « die overdracht ertoe strekt de Gewesten de ruimste middelen te geven om een werkgelegenheidsbeleid te voeren dat aangepast is aan hun sociaaleconomische situatie ». De Brusselse sociaaleconomische situatie wordt op schrijnende wijze gekenmerkt door discriminatie. Als men de redenering van de minister zou volgen, zou het Gewest zijn beleid inzake arbeidsbemiddeling moeten uitvoeren zonder gevolg te kunnen geven aan de verplichting die het van de Grondwet heeft gekregen – dat is geen politieke keuze – om discriminatie te bestrijden.

De minister betwist die bewering. Er zijn verschillende ordonnances aangenomen om discriminatie op de arbeidsmarkt te bestrijden. Hier is wel degelijk sprake van praktijktests die worden uitgevoerd door gewestelijke inspecteurs en niet via verenigingen.

M. Marc Verdussen précise sa pensée. Renoncer aux tests de situation, c'est se priver d'un outil efficace pour lutter contre la discrimination. La compétence en matière de placement des travailleurs n'a pas une portée purement individuelle ; elle comprend la compétence de prendre des mesures générales. Ceci suppose nécessairement d'empiéter sur la compétence du droit du travail, réservée au législateur fédéral, sur pied de la théorie des compétences implicites inscrite à l'article 10 de la loi du 8 août 1980.

M. Marc Uyttendaele souligne en outre qu'aux termes de la jurisprudence de la Cour constitutionnelle, le champ des compétences attribuées aux régions doit recevoir une interprétation large, pour que celles-ci aient un effet utile, et les exceptions réservées à l'État fédéral, telles que le droit du travail, reçoivent une lecture restrictive.

Mme Isabelle Rorive partage ce point de vue. La Belgique est dotée de la législation la plus compliquée d'Europe en matière de lutte contre la discrimination, ce qui a des conséquences sur son effectivité. L'intervenante ajoute qu'il ne faut pas confondre test de situation et récolte de témoignages, en ce sens que le test de situation requiert une méthodologie rigoureuse. Une législation portant sur le test de situation ne peut restreindre le recours aux témoignages de discrimination, lesquels restent soumis au droit commun de la preuve.

La plupart des États membres de l'Union européenne, hormis le Royaume-Uni et l'Irlande, était réticent au mécanisme de renversement de la charge de la preuve en vertu d'un test de situation. Le recours au test de situation s'est effectué sous l'impulsion du secteur associatif et avec l'aide de l'organisme public de promotion de l'égalité. Il est vite apparu que cet outil était délicat à manipuler et qu'il requérait une méthodologie soignée. La France est l'un des seuls États à avoir légiféré en la matière, il y a une dizaine d'années. Le test de situation y était conçu comme un instrument de preuve à disposition de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE), en matière pénale, sans renversement de la charge de la preuve donc. La Hongrie avait également légiféré sur ce point, aussi pour accorder à l'office de promotion de l'égalité la faculté d'effectuer des tests de situation. De telles législations ont l'avantage d'accorder une valeur probante renforcée aux constats réalisés par l'autorité publique et d'encadrer l'action de cette dernière. Cela étant dit, même sans législation ad hoc, les tests de situation sont admissibles dans la plupart des États européens, en vue de prouver, par toutes voies de droit, le fait juridique qu'est la discrimination.

Plusieurs députés ont demandé des précisions quant aux éléments pouvant justifier le lancement d'un test de situation. On peut avancer que les renseignements collectés par le centre interfédéral UNIA constitueraient une source d'informations de choix, de même que le guichet anti-discrimination d'Actiris par exemple. Une vaste étude telle que celle lancée par l'association « Minderhedenforum », déjà évoquée, peut aussi conduire à entreprendre un test de situation, sans qu'on puisse le taxer de test proactif.

Enfin, d'aucuns s'interrogeaient sur ce qui constitue une provocation. L'auteur d'un test bascule dans la provocation dès qu'il incite à commettre une discrimination et que, sans son intervention, l'infraction n'aurait pas été commise. L'arrêt Teixeira de Castro, déjà cité, est édifiant à ce sujet. En l'espèce, un policier infiltré avait demandé à un vendeur de hachisch s'il pouvait le fournir en héroïne. Celui qui conduisit un test devrait le faire avec sobriété et simplicité, sans prendre un accent étranger par exemple.

Mme Hannelore Goeman recommande de ne pas s'enfermer dans des questions de compétence. À l'appui de ses compétences, la Région peut déjà influencer sur le marché de l'emploi, en particulier à l'égard des sociétés actives dans le secteur des titres-services et dans celui du travail intérimaire. Les inspecteurs régionaux doivent pouvoir mener des « mystery shoppings » dans ces deux secteurs, ce qui pourrait justifier le retrait de l'agrément de la société. La Région doit procéder par étapes.

Mme Zoé Genot estime, d'autant plus après avoir entendu les avis favorables des professeurs invités, que la Région doit au contraire mener

De heer Marc Verdussen licht zijn gedachte toe. Als men geen praktijktests meer uitvoert, ontzegt men zich een efficiënt instrument in de strijd tegen discriminatie. De bevoegdheid inzake arbeidsbemiddeling heeft geen louter individuele strekking ; ze omvat de bevoegdheid om algemene maatregelen te treffen. Dat veronderstelt noodzakelijkerwijze dat men zich op het gebied van het arbeidsrecht begeeft, dat is voorbehouden voor de federale wetgever, krachtens de theorie van de impliciete bevoegdheden vervat in artikel 10 van de wet van 8 augustus 1980.

De heer Marc Uyttendaele benadrukt bovendien dat, volgens de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof, het bevoegdheidsgebied van de Gewesten ruim geïnterpreteerd moet worden, opdat het een nuttig gevolg heeft, en de uitzonderingen die zijn voorbehouden voor de federale Staat, zoals het arbeidsrecht, moeten restrictief geïnterpreteerd worden.

Mevrouw Isabelle Rorive deelt dat standpunt. België heeft de ingewikkeldste wetgeving van Europa op het gebied van bestrijding van discriminatie. Dat heeft gevolgen voor de doeltreffendheid ervan. De spreker voegt eraan toe dat praktijktest en verzameling van getuigenissen niet met elkaar mogen worden verward, in die zin dat de praktijktest een strikte methodologie vereist. Wetgeving op de praktijktest kan het gebruik van getuigenissen van discriminatie niet beperken, want die blijven onderworpen aan de bewijsregels van het gemeenrecht.

De meeste lidstaten van de Europese Unie, behalve het Verenigd Koninkrijk en Ierland, waren terughoudend om de omkering van de bewijslast bij een praktijktest te aanvaarden. Het gebruik van de praktijktest is er gekomen onder impuls van de verenigingen en met de steun van de overheidsinstelling tot bevordering van de gelijkheid. Al snel is gebleken dat het instrument zeer delicaat was om te gebruiken en een strenge methodologie vereiste. Frankrijk is een van de enige landen die een tiental jaar geleden op dat gebied wetgevend hebben opgetreden. De praktijktest was er ontworpen als een bewijsinstrument ter beschikking van de Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) op strafrechtelijk gebied en dus zonder omkering van de bewijslast. Hongarije heeft eveneens wetgevend opgetreden op dat gebied, ook om de dienst ter bevordering van de gelijkheid de mogelijkheid te bieden praktijktests uit te voeren. Dergelijke wetgevingen hebben het voordeel dat ze een versterkte bewijswaarde verlenen aan de vaststellingen van de overheid en een kader voor haar optreden tot stand brengen. Zelfs zonder ad hoc wetgeving, worden de praktijktests aanvaard in de meeste Europese landen om met alle rechtsmiddelen discriminatie, een juridisch feit, te bewijzen.

Verschillende volksvertegenwoordigers hebben om toelichtingen gevraagd over de elementen die het gebruik van een praktijktest kunnen verantwoorden. Men kan aanvoeren dat de inlichtingen die het interfederaal centrum UNIA heeft ingewonnen een degelijke bron van informatie zouden zijn, alsook het loket tegen discriminatie van Actiris bijvoorbeeld. Een grootschalige studie zoals die van het minderhedenforum, die al ter sprake werd gebracht, kan ook leiden tot het uitvoeren van een praktijktest zonder dat die als proactief kan worden bestempeld.

Tot slot hadden sommigen vragen over wat een provocatie is. De auteur van een test probeert zodra hij aanzet om discriminatie te begaan die zonder zijn ingrijpen niet zou zijn begaan. Het arrest Teixeira de Castro, dat al vernoemd werd, is verhelderend op dat gebied. In dat geval had een geïnfiltrerde politieagent en verkoper van hasj gevraagd of hij heroïne kon leveren. Degene die een praktijktest uitvoert, zou dat sober en eenvoudig moeten doen zonder bijvoorbeeld een buitenlands accent aan te nemen.

Mevrouw Hannelore Goeman beveelt aan om zich niet vast te rijden in bevoegdheidskwesties. Het Gewest kan met zijn bevoegdheden al een invloed uitoefenen op de arbeidsmarkt, in het bijzonder op de bedrijven die actief zijn in de dienstenchequesector en in de sector van de uitzendarbeid. De gewestelijke inspecteurs moeten « mystery shoppings » kunnen uitvoeren in die twee sectoren, waarmee de intrekking van de erkenning van het bedrijf zou kunnen worden verantwoord. Het Gewest moet stapsgewijs te werk gaan.

Mevrouw Zoé Genot is van oordeel, des te meer nadat ze de gunstige adviezen van de uitgenodigde hoogleraren heeft gehoord, dat het Gewest

d'emblée des tests de situation généraux, dans l'ensemble du champ de ses compétences. Certains avancent que les associations pourraient procéder seules à ces tests, sans l'intervention d'inspecteurs sociaux. C'est faux. Un constat de discrimination réalisé par un agent de l'autorité publique aura bien plus de poids que celui d'une association. La Région doit se défaire d'une prudence quasi timorée, sous peine d'abdiquer tout volontarisme. Il existera toujours une part de risque juridique à légiférer en cette matière.

M. Bruno De Lille partage ce point de vue. Les pistes évoquées par les experts entendus doivent être développées, dans une perspective générale. Elles devraient inciter le ministre à demander à ses conseillers de réexaminer leur note. La discrimination sur le marché de l'emploi est un sujet délicat, à l'égard de laquelle il n'existe pas de solution facile et immédiate. Ce qui doit donc primer, c'est la volonté de lutter contre ce phénomène, par-delà les clivages entre la majorité et l'opposition.

Le ministre mettra à la disposition des membres l'étude juridique qu'il a commandée, qui a été élaborée par une spécialiste de la matière. Elle pourra ainsi être lue en comparaison avec les contributions écrites des professeurs invités. Le ministre répète qu'il n'a pas d'objection de principe envers les tests de situation mais que cette matière exige de la prudence. Si la Région devait attribuer aux inspecteurs sociaux la mission d'effectuer des tests de situation, elle ferait œuvre de pionnier en Europe. Le précédent évoqué en France, la HALDE, n'est pas un service d'inspection. Ce n'est pas un hasard si aucun pays ne s'y est risqué jusqu'à présent. Il faut que les commissaires entendent les réserves exprimées par l'inspection bruxelloise de l'emploi.

Mme Isabelle Rorive précise que la HALDE s'est heurté à la résistance d'un gouvernement rétif, qui l'a finalement incorporé dans l'institution du « Défenseur des droits ». Elle avait commis l'erreur d'établir des procès-verbaux constatant une discrimination puis de porter ces affaires en justice, ce qui était contraire aux principes découlant du droit au procès équitable. Il ne faut pas accorder simultanément ces deux compétences à l'organisme de promotion de l'égalité. À cet égard, la HALDE n'est pas un exemple à suivre.

M. Marc Uyttendaele tient par ailleurs à apporter une précision quant à la qualité de l'agent public qui réaliserait un test de situation. Il ne doit pas nécessairement s'agir d'un inspecteur social, mais il doit être revêtu de la qualité d'officier de police judiciaire. De tels contrôles ne peuvent être délégués à des opérateurs privés, étant donné l'intrusion dans la vie privée qu'ils impliquent. D'une manière plus générale, si l'on admet le recours à l'infiltration pour traquer le trafic de stupéfiants, il doit en aller de même quand on traque les discriminations.

Quant aux divergences de jurisprudence entre la Cour de cassation et la Cour européenne des droits de l'homme en matière de provocation, il n'y a pas à s'en étonner, car la seconde accorde sans doute une protection plus ferme aux droits de l'homme. L'arrêt dit « Antigone » du 14 octobre 2003, rendu par la Cour de cassation et touchant à l'admissibilité d'une preuve irrégulière, est très critiquable.

Enfin, M. Uyttendaele souhaite obtenir l'étude évoquée par le ministre, en vue de compléter sa propre contribution écrite, en répliquant aux arguments qui y sont développés.

M. Marc Verdussen se rallie à cette demande et aimerait aussi disposer de l'analyse du bureau Eubelius, mentionnée par Mme Goeman. Il réitère son appel à un encadrement aussi précis que possible par le législateur régional du recours au test de situation, en vertu du principe de légalité formelle et substantielle. Par ailleurs, l'agent qui effectuera le test de situation devrait, même s'il est dépourvu de la qualité d'officier de police judiciaire, pouvoir certifier le caractère probant du procédé, grâce à une habilitation accordée par le législateur. L'arrêt de la Cour de cassation française du 11 juin 2002, rendu sur un pourvoi formé par l'association

daarentegen onmiddellijk algemene praktijktests moet uitvoeren op alle gebieden waarvoor het bevoegd is. Sommigen wijzen erop dat de verenigingen die tests alleen zouden kunnen uitvoeren, zonder het optreden van de sociaal inspecteurs. Dat is niet juist. Een vaststelling van discriminatie door een personeelslid van de overheid zal veel meer gewicht in de schaal leggen dan die van een vereniging. Het Gewest mag niet te voorzichtig te werk gaan, anders verliest het beleid al zijn slagkracht. Wetgevend optreden op dat gebied gaat altijd gepaard met enig juridisch risico.

De heer Bruno De Lille is het daarmee eens. De denksporen die de gehoorde deskundigen hebben aangereikt, moeten ontwikkeld worden in een algemeen perspectief. Ze zouden de minister ertoe moeten aanzetten zijn adviseurs te vragen hun nota te herzien. Discriminatie op de arbeidsmarkt is een delicaat thema, waarvoor geen gemakkelijke en onmiddellijke oplossing bestaat. De bereidheid om dat fenomeen te bestrijden en daarbij de tegenstellingen tussen de meerderheid en de oppositie te overstijgen moet hier primeren.

De minister zal de juridische studie waartoe hij opdracht heeft gegeven en die werd opgesteld door een specialist ter zake, ter beschikking van de leden stellen. Aldus zal ze kunnen worden gelezen en vergeleken met de schriftelijke bijdragen van de uitgenodigde hoogleraren. De minister herhaalt dat hij principieel geen bezwaar heeft tegen de praktijktests, maar dat ze voorzichtigheid vereisen. Als het Gewest de sociale inspecteurs ermee zou belasten om praktijktests uit te voeren, zou het pionierswerk in Europa verrichten. Het Franse precedent, de HALDE, is geen inspectiedienst. Het is niet toevallig dat geen enkel land zich daar tot nu toe aan gewaagd heeft. De commissieleden moeten de bezwaren van de Brusselse arbeidsinspectie horen.

Mevrouw Isabelle Rorive preciseert dat de HALDE geconfronteerd werd met het verzet van een weerspannige regering, die ze uiteindelijk geïntegreerd heeft in de instelling « Défenseur des droits ». De HALDE had de fout begaan processen-verbaal op te stellen die een discriminatie vaststellen en die zaken vervolgens voor het gerecht te brengen, wat in strijd was met de principes die voortvloeien uit het recht op een eerlijk proces. Die twee bevoegdheden mogen niet tegelijk worden toegekend aan de instelling tot bevordering van de gelijkheid. In dat opzicht is de HALDE geen voorbeeld dat navolging verdient.

Voorts staat de heer Marc Uyttendaele erop een precisering aan te brengen over de hoedanigheid van de openbare ambtenaar die een praktijktest zal uitvoeren. Dat moet niet noodzakelijk een sociaal inspecteur zijn, maar hij moet de hoedanigheid van officier van de gerechtelijke politie hebben. Dergelijke controles mogen niet worden overgelaten aan particuliere operatoren, gelet op de schending van de persoonlijke levenssfeer die daarmee gepaard gaat. In het algemeen, als men het gebruik van infiltratie om drughandel op te sporen toestaat, moet hetzelfde gelden voor het opsporen van discriminaties.

De verschillen tussen de rechtspraak van het Hof van Cassatie en het Europees Hof voor de Rechten van de Mens inzake uitlokking hoeven niet te verbazen want het laatste Hof geeft wellicht een grotere bescherming aan de rechten van de mens. Het arrest « Antigone » van 14 oktober 2003 van het Hof van Cassatie betreffende de toelaatbaarheid van een onregelmatig verkregen bewijs is vatbaar voor veel kritiek.

Tot slot vraagt de heer Uyttendaele om te beschikken over de door de minister vermelde studie om zijn eigen schriftelijke bijdrage aan te vullen met replieken op de daarin aangevoerde argumenten.

De heer Marc Verdussen heeft hetzelfde verzoek en wenst ook te beschikken over de analyse van het bureau Eubelius, waarvan mevrouw Goeman heeft gesproken. Hij herhaalt zijn oproep tot de gewestelijke wetgever om een zo nauwkeurig mogelijk kader tot stand te brengen voor de praktijktest krachtens het principe van de formele en substantiële gelijkheid. De ambtenaar die de situatietest zal uitvoeren zou voorts, ook al heeft hij niet de hoedanigheid van officier van gerechtelijke politie, de bewijskracht van het procedé moeten kunnen certificeren dankzij een door de wetgever verleende machtiging. Het arrest van het Franse Hof

« SOS Racisme » contre un arrêt de la Cour d'appel de Montpellier, est éclairant sur cette question <sup>(3)</sup>.

M. Jean-François Neven abonde en ce sens pour ce qui est de l'aspect pénal de la matière. En revanche, concernant les actions en cessation, sur le plan civil donc, UNIA paraît être la personne la mieux placée pour réaliser des tests de situation, au vu de son expertise.

\*  
\* \*

### Réunion du 16 mars 2017

Auditions de M. Patrick Charlier, directeur d'UNIA (Centre interfédéral pour l'égalité des chances), de M. Gregor Chapelle, directeur général d'Actiris, et de M. Peter Michiels, directeur général de Bruxelles Economie et Emploi

M. Patrick Charlier affirme que, quand la discrimination est légalement prohibée, par voie de directives européennes et d'ordonnances, l'autorité publique doit se donner les moyens de la combattre et de faire respecter cette interdiction. Or, on sait qu'il est difficile d'apporter la preuve d'une discrimination, car elle est rarement assumée. De plus, dans un secteur concurrentiel comme celui du marché de l'emploi, où les intermédiaires tels que les agences de travail intérimaire sont nombreux, l'intervention de l'autorité publique est indispensable. On ne peut faire reposer le contrôle de la législation uniquement sur les opérateurs privés.

L'intervenant rappelle ensuite la distinction entre la technique du « mystery shopping » ou « client mystère » et celle du test de situation. Le premier analyse comment l'interlocuteur répond à une demande clairement discriminatoire. Il n'est pas réservé au marché de l'emploi, la Loterie nationale ou la FSMA y recourent par exemple. Le test de situation repose sur une comparaison entre deux profils semblables (l'audit par couple), avec pour seule divergence le critère à analyser (âge, handicap, orientation sexuelle ou origine ethnique, par exemple). Une réponse différente entre ces deux profils permet de présumer une discrimination.

Ces analyses peuvent être menées à des fins diverses. Il peut s'agir tout d'abord d'une objectivation scientifique, qui requiert une méthodologie rigoureuse et un grand nombre de données. UNIA a eu recours à ce type de tests lors de l'élaboration de ses baromètres de la diversité en matière

(3) La Cour de cassation avait ainsi énoncé que « la partie civile peut régulièrement produire en justice, pour démontrer la discrimination raciale dont elle est l'objet dans une offre de prestation de service, à l'occasion d'un procès qui l'oppose à un dirigeant et à des employés de discothèque, le résultat d'un « testing » réalisé à l'aide de divers témoins et constaté par des officiers de gendarmerie appelés sur place à cet effet, dès lors que, dans cette situation inégalitaire, ce procédé ne présente aucun caractère déloyal ; qu'en l'espèce, après avoir rappelé les exigences relatives à la recherche des preuves en procédure pénale, notamment concernant la loyauté des divers moyens de preuve, le respect des droits de la défense et de la présomption d'innocence, les juges d'appel ont relevé que le « testing » réalisé en matière de discrimination raciale à l'entrée des discothèques est un mode de preuve qui n'offre aucune transparence et n'est pas empreint de la loyauté susvisée, s'il n'est accompagné de l'intervention concomitante d'un officier de police judiciaire ou de celle d'un huissier de justice ; qu'en se prononçant ainsi, sans tenir compte de la situation inégalitaire qui permet à un directeur de discothèque de refuser des clients sur des critères commerciaux fantaisistes qui masquent le critère racial ou ethnique du refus, tandis que les autorités judiciaires interviennent toujours *a posteriori* pour ne pas être suspectées de provocation, les juges d'appel ont violé les droits de la défense qui exigent que toute personne victime d'un délit puisse faire valoir ses droits devant la juridiction de jugement ».

van Cassatie van 11 juni 2002 na een beroep van de vereniging « SOS Racisme » tegen een arrest van het Hof van Beroep van Montpellier is verhelderend op dat gebied <sup>(3)</sup>.

De heer Jean-François Neven is het daarmee eens wat het strafrechtelijk aspect van de aangelegenheid betreft. Wat daarentegen de vorderingen tot staking, dus op burgerlijk vlak, betreft, lijkt UNIA de aangewezen instantie om praktijktests uit te voeren, rekening houdend met haar deskundigheid.

\*  
\* \*

### Vergadering van 16 maart 2017

Hoorzittingen met de heer Patrick Charlier, directeur van Unia (Interfederaal Gelijkekansencentrum), de heer Gregor Chapelle, directeur-generaal van Actiris en de heer Peter Michiels, directeur-generaal van Brussel Economie en Werkgelegenheid

De heer Patrick Charlier bevestigt dat, wanneer discriminatie wettelijk verboden is, via Europese richtlijnen en ordonnances, de overheid zichzelf de middelen moet geven om discriminatie te bestrijden en het verbod te doen naleven. Het is echter moeilijk om het bewijs van discriminatie te leveren, omdat men er niet voor uitkomt. Bovendien is actie van de overheid noodzakelijk in een concurrentiële sector zoals die van de arbeidsmarkt, waar tussenpersonen zoals interimkantoren talrijk zijn. Men kan de controle op de wetgeving niet enkel overlaten aan private operatoren.

De spreker herinnert vervolgens aan het onderscheid tussen de techniek van de mystery shopping of de mystery client en die van de praktijktest. De eerste analyseert hoe de gesprekspartner ingaat op een duidelijke vraag om discriminatie. Die wordt niet enkel op de arbeidsmarkt gebruikt, de nationale loterij en de FSMA maken daar ook gebruik van. De praktijktest berust op een vergelijking tussen soortgelijke profielen (koppelaudit), met als enig verschil het te analyseren criterium (leeftijd, handicap, seksuele geaardheid of etnische oorsprong bijvoorbeeld). Een verschillend antwoord tussen beide profielen kan een discriminatie doen veronderstellen.

Die analyses kunnen voor verschillende doeleinden aangewend worden. Het kan eerst en vooral gaan om een wetenschappelijke objectivering, die een strikte methode en een groot aantal data vereist. Unia heeft gebruik gemaakt van dat soort testen bij het opstellen van

(3) Het Hof van Cassatie had als volgt geoordeeld : « de burgerlijke partij kan, om de rassendiscriminatie waarvan ze het voorwerp is bij een dienstenaanbod ter gelegenheid van een proces tegen een zaakvoerder en werknemers van een discotheek aan te tonen, het resultaat van een « test » met behulp van verschillende getuigen en vastgesteld door officieren van de rijkswacht die daartoe te plaatse zijn geroepen, regelmatig gebruiken voor het gerecht, in die situatie van ongelijkheid is dat procedé helemaal niet oneerlijk ; in dat geval, nadat de rechters in beroep hadden herinnerd aan de vereisten inzake het zoeken naar bewijzen in de strafrechtprocedure, onder meer wat de eerlijkheid van de verschillende bewijsmiddelen, de eerbiediging van de rechten van de verdediging en het vermoeden van onschuld betreft, erop gewezen dat de « test » die werd uitgevoerd op het vlak van rassendiscriminatie bij de ingang van discotheken een bewijsmiddel is dat geen enkele transparantie biedt en niet voldoet aan de vereiste eerlijkheid, als dat niet gepaard gaat met het gelijktijdig optreden van officier van de gerechtelijke politie of een gerechtsdeurwaarder ; dat de rechters in beroep door zich aldus uit te spreken zonder rekening te houden met de situatie van ongelijkheid waarin een uit een zaakvoerder van een discotheek cliënten kan weigeren op grond van absurde commerciële criteria die het raciale of etnische karakter van de weigering verbergen, terwijl de gerechtelijke overheden altijd *a posteriori* optreden om niet te worden verdacht van uitlokking, hebben ze de rechten van de verdediging geschonden die vereisen dat eenieder die het slachtoffer van een misdrijf is, zijn rechten kan laten gelden voor de rechterlijke instantie ».



de logement ou en matière d'emploi, qui a d'ailleurs fait apparaître que le principal critère de risque de discrimination est celui de l'âge.

Un test de situation peut également être effectué à des fins de sensibilisation, au moyen d'une caméra cachée par une association ou par un journaliste par exemple, sans recherche de valeur scientifique ou de volonté d'apporter une preuve.

Une troisième catégorie de tests est menée par des personnes qui se sentent victimes d'une discrimination. Elles procèdent à de nouvelles demandes, légèrement modifiées, pour confirmer ce soupçon. Ces tests individuels peuvent servir de preuve en justice, pour autant que le caractère comparable du test soit suffisant.

En quatrième lieu, le test de situation peut servir à contrôler l'application d'une législation ; c'est cet aspect qui nous concerne en l'espèce.

Enfin, le test de situation est aussi un instrument d'autorégulation, dans une perspective d'amélioration de la qualité du service. Federgon, la fédération des prestataires de services RH, l'a pratiqué en matière de discrimination sur le marché de l'emploi en Belgique et la chaîne de magasins Casino en France. Plus généralement, il s'agit d'une technique de management.

S'agissant du quatrième aspect du test de situation, M. Charlier adresse plusieurs recommandations aux membres de la commission. Tout d'abord, un tel test doit être mené par une autorité publique. Il ne peut être sous-traité à des associations ou aux entreprises. C'est un instrument au service des politiques publiques, qui doit appartenir à l'inspection régionale de l'emploi.

Ces contrôles doivent être ciblés, et non pas aléatoires. UNIA a constaté qu'il était difficile de réaliser un test à la suite immédiate d'une plainte individuelle. Il est préférable de s'appuyer sur un faisceau d'indices, c'est-à-dire en cas de plaintes récurrentes à l'encontre d'une même source ou d'accumulation de signalements auprès d'UNIA ou d'un autre organisme de référence. UNIA a conclu à cet effet un protocole de collaboration avec l'inspection fédérale du travail. Le « datamining » (exploration de données) des données administratives par le biais d'algorithmes permet également de mettre en évidence les divergences par rapport à la moyenne, quant aux groupes systématiquement écartés par une entreprise. Enfin, il est envisageable de demander à connaître les résultats des tests internes à un secteur, afin d'identifier les récurrences.

Pour que les tests de situation puissent se dérouler avec l'efficacité voulue, il convient de modifier la législation. L'obligation pour un inspecteur de se légitimer, dès sa première visite, a fait l'objet de controverses. Le Bureau international du Travail a rendu un avis concluant à la possibilité d'échapper à cette obligation lors de la première intervention. Cela devrait être confirmé dans la loi.

Par ailleurs, le dispositif légal devra veiller à assurer la loyauté de la preuve, afin d'éviter que les inspecteurs ne cèdent à la provocation. En outre, il doit protéger les inspecteurs de poursuites pénales pour port public de faux nom. Il convient aussi de s'inspirer des méthodologies qui ont fait leurs preuves, comme celles qui sont suivies par la Loterie nationale, la FSMA ou l'inspection fédérale.

On pourrait envisager d'obliger les entreprises, ou certaines d'entre elles, de conserver durant une certaine période les CV qu'elles ont reçus, afin d'identifier *a posteriori* des profils généralement écartés. Il faut savoir qu'un employeur qui discrimine le fait souvent de manière inconsciente.

C'est pourquoi la réponse à donner face à un constat de discrimination doit être proportionnée. La concertation est souvent plus efficace que la répression pénale. L'inspection doit être dotée d'un pouvoir d'appréciation à cet égard. Elle doit pouvoir adresser des recommandations à l'entreprise si elle le juge approprié. Cela suppose que les pouvoirs de l'inspection

de diversiteitsbarometers voor huisvesting of werkgelegenheid. Toen is gebleken dat leeftijd het voornaamste criterium voor risico op discriminatie was.

Een praktijktest kan ook uitgevoerd worden met het oog op bewustmaking, door middel van een camera die door een vereniging of een journalist verborgen wordt, zonder wetenschappelijk doeleinde of zonder de wil een bewijs te leveren.

Een derde categorie van testen wordt uitgevoerd door personen die zich slachtoffer voelen van discriminatie. Zij gaan over tot nieuwe aanvragen, die licht gewijzigd worden, om dat vermoeden te bevestigen. Die individuele tests kunnen als bewijs voor de rechtbank dienen, op voorwaarde dat de test voldoende vergelijkbaar is.

Ten vierde kan een praktijktest dienen om de toepassing van wetgeving te controleren ; daar draait het hier om.

De praktijktest is ook een instrument voor zelfregulering, met het oog op verbetering van de kwaliteit van de dienstverlening. Federgon, de federatie van HR-dienstverleners, heeft daar ook gebruik van gemaakt inzake discriminatie op de arbeidsmarkt in België, en de winkelketen Casino in Frankrijk. Meer in het algemeen, gaat het over een managementtechniek.

In verband met het vierde aspect van de praktijktest, geeft de heer Charlier enkele aanbevelingen mee aan de commissieleden. Ten eerste moet een dergelijke test door een overheid gevoerd worden. De test mag niet uitbesteed worden aan verenigingen of bedrijven. Het is een instrument ten dienste van het overheidsbeleid en dat in handen moet zijn van de gewestelijke arbeidsinspectie.

Die controles moeten doelgericht zijn, en niet willekeurig. Unia heeft vastgesteld dat het moeilijk is om een test uit te voeren onmiddellijk na een individuele klacht. Het is beter gebruik te maken van een rist aanvragen, te weten in geval van herhaaldelijke klachten tegen eenzelfde bron of opeenstapeling van meldingen bij Unia of een ander referentieorgaan. Unia heeft daartoe een samenwerkingsprotocol opgesteld met de federale arbeidsinspectie. De datamining (exploratie van data) van de administratieve gegevens via algoritmen kan de verschillen met het gemiddelde ook beter doen uitkomen, voor groepen die systematisch door een bedrijf geweerd worden. Het valt te overwegen om de resultaten op te vragen van de interne tests van een sector, om herhaalde feiten op te sporen.

Om de praktijktesten met de gewenste efficiëntie te laten verlopen, moet de wetgeving gewijzigd worden. De verplichting voor een inspecteur om zich bekend te maken vanaf een eerste bezoek, heeft voor controverse gezorgd. Het Internationaal Arbeidsbureau heeft een advies uitgebracht waarin gesteld werd dat het mogelijk is om aan die verplichting te ontsnappen bij een eerste bezoek. Dat zou bevestigd moeten worden in de wet.

De wetsbepalingen zullen ervoor moeten zorgen dat bewijs rechtmatig verkregen wordt, om te voorkomen dat de inspecteurs zouden bezwijken voor provocatie. Bovendien moeten die bepalingen beschermen tegen strafrechtelijke vervolging voor het openbaar gebruik van valse namen. Men moet ook inspiratie opdoen bij de methodes die hun deugdelijkheid bewezen hebben, zoals bij de nationale loterij, de FSMA of de federale inspectie.

Men zou kunnen overwegen de bedrijven, of sommige ervan, te verplichten tijdens een bepaalde periode de cv's die zij ontvangen hebben te bewaren, om achteraf de doorgaans verwijderde profielen te identificeren. Men moet weten dat een werkgever die discrimineert dat vaak onbewust doet.

Om die reden, moet het antwoord op een vaststelling van discriminatie evenredig zijn. Overleg is vaak doeltreffender dan strafrechtelijke repressie. De inspectie moet ter zake beoordelingsbevoegdheid hebben. Zij moet aanbevelingen kunnen sturen naar het bedrijf als zij dat passend acht. Dat veronderstelt dat de inspectiebevoegdheden zouden moeten

devraient être étendus aux discriminations qui ne sont pas susceptibles de poursuites pénales, c'est-à-dire celles qui relèvent d'une procédure judiciaire au civil. De même, avant d'envisager une procédure pénale, mais après plusieurs recommandations infructueuses, l'inspection devrait avoir la possibilité d'infliger des sanctions administratives.

Les tests de situation et la lutte contre la discrimination sont des compétences partagées entre les régions et l'État fédéral. C'est pourquoi il convient de mener une concertation au sein du Service d'information et de recherche sociale (S.I.R.S.) et au sein des cellules d'arrondissement judiciaire, présidées par l'auditeur du travail. L'accord interfédéral du 1<sup>er</sup> juin 2011 concernant la coordination des contrôles en matière de travail illégal et de fraude sociale prévoit en son article I.1.1. que la lutte contre la discrimination entre dans le champ d'application de cet accord de coopération.

De leur côté, les partenaires sociaux pourraient mener en leur sein des tests de situation de manière plus régulière et plus large, par exemple sous la coordination et la supervision du Conseil économique et social. Celui-ci a d'ailleurs mission, en vertu de l'article 21 de l'ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale, de veiller à l'application de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi.

M. Charlier exhorte par ailleurs à instaurer une obligation légale pesant sur les intermédiaires que sont les agences de travail intérimaire. Il faut que les conventions passées entre ces dernières et les employeurs contiennent une clause prohibant les demandes de sélection discriminatoire. Actiris pourrait d'ailleurs former ces intermédiaires, pour savoir comment réagir face à de telles demandes.

En conclusion, l'orateur invite le législateur bruxellois à adopter une ordonnance-cadre en matière de lutte contre la discrimination, couvrant toutes les compétences régionales. UNIA doit actuellement composer avec diverses ordonnances, qui recèlent des lacunes.

M. Gregor Chapelle rappelle en préambule que, d'après les chiffres d'UNIA et du SPF Emploi, 72 % des Bruxellois sont d'origine étrangère, c'est-à-dire ayant un parent ou deux grands-parents né à l'étranger ou ayant une nationalité étrangère. Ces critères peuvent paraître larges mais il faut savoir qu'ils ne concernent que 26 % de la population wallonne et 19 % de la population flamande.

D'autre part, le taux de chômage des Bruxellois d'origine belge est de 10 % seulement, alors que celui des Bruxellois d'origine maghrébine avoisine les 30 %. Le taux d'emploi fait apparaître des écarts identiques : 72 % pour les premiers, contre 40 % environ pour les seconds. UNIA et l'Observatoire bruxellois de l'Emploi travaillent de concert à obtenir de telles statistiques au sujet des chercheurs d'emploi. Chaque jour, Actiris dispose d'un « stock » d'un peu moins de 100.000 chercheurs d'emploi, mais est confronté à un flux annuel de quelque 180.000 personnes. Il serait intéressant de connaître, dans cette réserve de main-d'œuvre, quel pourcentage présente un haut risque de discrimination par rapport à la moyenne belge et bruxelloise. On sait d'emblée que les jeunes d'origine étrangère seront surreprésentés.

Si l'on veut que le marché de l'emploi soit le miroir de la société, M. Chapelle croit de moins en moins à des mesures destinées à des groupes-cibles et de plus en plus aux droits universels. Il convient de donner corps à l'article 23 de la Constitution, qui garantit le droit à un travail de qualité.

Certes, Actiris a déterminé un groupe-cible, les moins de 30 ans, à qui la « garantie pour la jeunesse » est réservée. Cependant, ce groupe ne connaît aucune sous-catégorie. Tous les jeunes, soit un flux de 12.000 personnes par an, se voient proposer une formation, un stage ou un emploi. Cette méthode, née en Scandinavie et que seule la Région bruxelloise applique dans notre pays, livre des résultats spectaculaires.

verruimd worden tot discriminatie die niet vatbaar is voor strafrechtelijke vervolging, d.w.z. die welke onder een burgerlijke gerechtelijke procedure ressorteert. Alvorens een strafrechtelijke procedure te overwegen, maar na verscheidene vruchteloze aanbevelingen, zou de inspectie de mogelijkheid moeten hebben om administratieve sancties op te leggen.

De situatietests en de bestrijding van discriminatie zijn bevoegdheden die gedeeld worden tussen de Gewesten en de federale Staat. Om die reden, moet overleg gepleegd worden binnen de Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (SIOD) en binnen de gerechtelijke arrondissementscellen, onder het voorzitterschap van de arbeidsauditeur. Krachtens artikel I.1.1 van het interfederaal akkoord van 1 juni 2011 betreffende de coördinatie van de controles inzake illegaal werk en sociale fraude, valt de bestrijding van discriminatie onder het toepassingsgebied van het samenwerkingsakkoord.

De sociale partners van hun kant kunnen regelmatig en ruimere interne situatietests verrichten, bijvoorbeeld onder de coördinatie en het toezicht van de Economische en Sociale Raad. Die laatste heeft trouwens tot opdracht, krachtens artikel 21 van de ordonnantie van 14 juni 2011 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, toe te zien op de toepassing van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling.

De heer Charlier spoort overigens aan tot het invoeren van een wettelijke verplichting voor de tussenpersonen, de interimkantoren. De overeenkomsten tussen die laatste en de werkgevers moeten een clausule bevatten met het verbod op discriminerende selectieverzoeken. Actiris zal trouwens die tussenpersonen kunnen opleiden, om te weten hoe te reageren op dergelijke verzoeken.

Tot slot vraagt de spreker de Brusselse wetgever een kaderordonnantie inzake de bestrijding van discriminatie aan te nemen, die alle gewestelijke bevoegdheden omvat. UNIA moet thans werken met verschillende ordonnaties, die lacunes vertonen.

Ter inleiding, herinnert de heer Gregor Chapelle aan het feit dat, volgens de cijfers van UNIA en de FOD Tewerkstelling, 72 % van de Brusselaars van buitenlandse afkomst is, dat wil zeggen met een of twee grootouders die in het buitenland werden geboren of een buitenlandse nationaliteit hebben. Die criteria kunnen ruim lijken, maar men moet weten dat ze slechts van toepassing zijn op 26 % van de Waalse bevolking en 19 % van de Vlaamse bevolking.

Anderzijds bedraagt de werkloosheidsgraad van de Brusselaars van Belgische oorsprong slechts 10 %, terwijl die van de Brusselaars van Maghrebijnse afkomst rond de 30 % ligt. Het tewerkstellingspercentage brengt dezelfde verschillen aan het licht : 62 % voor de eerste groep en ongeveer 40 % voor de tweede. UNIA en het Brussels Observatorium voor Tewerkstelling werken samen aan dergelijke statistieken inzake de werkzoekenden. Actiris beschikt elke dag over een « stock » van nagenoeg 100.000 werkzoekenden, maar heeft te maken met een jaarlijkse stroom van ongeveer 180.000 personen. Het zou interessant zijn in die reserve arbeidskrachten te weten welk percentage een hoog risico op discriminatie vertoont in vergelijking met het Belgische en Brusselse gemiddelde. Men weet meteen dat de jongeren van buitenlandse afkomst oververtegenwoordigd zullen zijn.

Als men wil dat de arbeidsmarkt de spiegel van de samenleving is, gelooft de heer Chapelle minder en minder in maatregelen voor doelgroepen en meer in universele rechten. Men moet gestalte geven aan artikel 23 van de Grondwet, dat het recht op degelijk werk waarborgt.

Uiteraard heeft Actiris een doelgroep bepaald, de personen jonger dan 30, aan wie de jongerengarantie voorbehouden is. In die groep is echter geen enkele subcategorie voorzien. Aan alle jongeren, te weten een stroom van 12.000 per jaar, wordt een opleiding, een stage of een job voorgesteld. Die in Scandinavië ontstane methode wordt in ons land enkel in het Brussels Gewest toegepast, en geeft spectaculaire resultaten.

Dès l'entrée en vigueur de la garantie, le chômage des jeunes a commencé à baisser. Depuis janvier 2015, cette baisse est de l'ordre de 10 % par an, soit une baisse quatre fois plus marquée qu'en Wallonie. Elle se poursuit depuis 45 mois, pour atteindre aujourd'hui le taux le plus bas depuis 26 ans. Cette baisse du taux de chômage des jeunes ne s'explique pas uniquement par l'exclusion du droit aux allocations, car le taux d'emploi des jeunes est en progression.

Le succès de la « garantie pour la jeunesse » conduit M. Chapelle à plaider pour la mise à l'emploi avant toute chose, y compris pour promouvoir la diversité. Nonante pour cent des jeunes placés en stage en entreprise, dans le cadre des stages de transition, devenus stages « First », sont d'origine étrangère et deux tiers d'entre eux sont mis à l'emploi endéans les 6 mois après le stage. Au sein de l'entreprise, les préjugés s'estompent et le stagiaire n'est plus perçu comme un jeune issu de l'immigration mais comme un travailleur. Au terme du stage, ses collègues s'activent d'ailleurs souvent pour que l'employeur lui offre un emploi dans l'entreprise.

L'orateur est favorable à l'instauration de tests de situation et d'appels-mystère, afin d'accroître les effets du « guichet anti-discrimination » d'Actiris. Toutefois, seuls 2,5 équivalents temps plein (ETP) sont chargés de ce guichet, qui reste à ce jour un projet-pilote. Il faut donc se réjouir que le ministre Gosuin entende renforcer ces effectifs, en vertu de son plan d'action contre la discrimination. Le guichet poursuit le but d'aider le demandeur d'emploi qui se sent victime d'une discrimination à objectiver cette impression et à maintenir sa confiance en soi. En effet, une victime voit souvent se dégrader son estime de soi et pratique l'auto-discrimination en refusant de solliciter certains postes. Quand le guichet considère qu'il dispose d'éléments suffisamment pertinents, il transmet le dossier à UNIA. Avec ce dernier, le guichet d'Actiris intercède auprès des employeurs voire, si nécessaire, intervient à la cause dans une procédure judiciaire.

L'effort d'objectivation réalisé par le guichet gagnera en efficacité s'il peut inviter, à l'appui d'indices concordants, l'inspection régionale à effectuer un test de situation. Il faut toutefois garder à l'esprit que les effectifs du guichet, même s'ils sont augmentés, lui permettent seulement des actions à portée symbolique. C'est avant tout l'administration régionale qui doit être efficacement dotée pour combattre la discrimination et, à cette fin, réaliser les tests de situation.

Outre son rôle d'information d'autres autorités, le guichet a également une mission de financement de recherche universitaire, pour quelques dizaines de milliers d'euros par an. Actiris dispose d'un budget de 850.000 euros pour promouvoir la diversité et accompagner les entreprises lors de l'élaboration des plans de diversité, ce qui représente 0,12 % de son budget total (près de 700 millions d'euros).

Actiris dispose aussi d'un service de la diversité, doté d'une douzaine d'ETP, en vue d'accompagner les entreprises lors de l'élaboration des plans de diversité.

En conclusion, M. Chapelle soutient l'introduction de tests de situation dans notre arsenal législatif.

M. Peter Michiels affirme que l'administration de l'Économie et de l'Emploi constate en effet des traitements inégaux sur le marché de l'emploi. Il faut renforcer la répression de la discrimination. À cet égard, les tests de situation et les appels-mystère sont une piste à creuser, mais il s'agit d'instruments délicats à manier. Il est donc crucial que l'administration puisse s'appuyer sur une base légale et technique.

L'inspection régionale de l'emploi est le service le mieux placé pour effectuer de tels tests car elle apparaît comme une garantie de sérieux. En effet, 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, énumère les droits et obligations de l'inspection. Elle lui impose un devoir de confidentialité et d'adopter les moyens appropriés. Elle garantit aussi l'anonymat du plaignant. En outre, le statut des agents du SPRB leur impose la loyauté,

Vanaf de inwerkingtreding van die waarborg, is de werkloosheid bij de jongeren beginnen te dalen. Sedert januari 2015, bedraagt de daling ongeveer 10 % per jaar, d.w.z. viermaal meer dan in Wallonië. Zij is al 45 maanden aan de gang en bereikt momenteel het laagste niveau sedert 26 jaar. De daling van het werkloosheidspercentage bij de jongeren wordt niet enkel verklaard door de uitsluiting van het recht op uitkeringen, want de tewerkstellingsgraad van de jongeren vertoont een stijgende lijn.

Het succes van de « jongerenwaarborg » brengt de heer Chapelle ertoe in de allereerste plaats te pleiten voor tewerkstelling, ook om de diversiteit te bevorderen. Zowat 90 % van de jongeren die voor een stage in een bedrijf geplaatst worden in het kader van de transitiestages, nu « First » stages, zijn van buitenlandse afkomst en twee derde van hen wordt binnen zes maanden na de stage aangeworven. Binnen het bedrijf vervlakken de vooroordelen en wordt de stagiair niet langer gezien als een jongere uit de immigratie, maar als een werknemer. Op het einde van de stage treden zijn collega's trouwens vaak in actie opdat de werkgever hem een job aanbiedt in het bedrijf.

De spreker is voorstander van de invoering van praktijktesten en « mystery calls », om de impact van het « antidiscriminatieloket » van Actiris te verhogen. Niettemin zijn slechts 2,5 voltijdsequivalenten (VTE) aan de slag in dat loket, dat tot op heden een proefproject blijft. Het moet dus verheugen dat minister Gosuin van plan is dat personeelsbestand te versterken, krachtens zijn actieplan tegen discriminatie. Het loket heeft tot doel de werkzoekende die zich slachtoffer voelt van discriminatie te helpen om die indruk te objectiveren en zijn zelfvertrouwen te behouden. Een slachtoffer krijgt vaak minder zelfvertrouwen en hanteert dan autodiscriminatie door te weigeren te gaan solliciteren voor sommige jobs. Wanneer het loket van oordeel is dat het over voldoende relevante gegevens beschikt, speelt het het dossier door aan UNIA. Het loket van Actiris bemiddelt met UNIA bij de werkgevers en komt, zo nodig, tussen in een gerechtelijke procedure.

De objectiveringsinspanning van het loket zal aan efficiëntie winnen, als het op basis van onderling overeenstemmende aanwijzingen de gewestelijke inspectie kan verzoeken een praktijktest uit te voeren. Men moet evenwel voor ogen houden dat de personeelsleden van het loket, ook al wordt hun aantal verhoogd, enkel symbolische acties mogelijk maken. Het is vooral het gewestelijk bestuur dat over efficiënte middelen moet kunnen beschikken in de strijd tegen discriminatie en daartoe de praktijktesten moet kunnen uitvoeren.

Naast zijn opdracht om andere overheden te informeren, heeft het loket eveneens de opdracht om universitair onderzoek te financieren ten belope van enkele tienduizenden euro's per jaar. Actiris beschikt over een budget van 850.000 euro om diversiteit te bevorderen, wat 0,12 % van zijn totaalbegroting (ongeveer 700 miljoen euro) uitmaakt.

Actiris beschikt ook over een diversiteitsdienst, die een twaalfstal VTE's telt, om de bedrijven te begeleiden bij het opstellen van de diversiteitsplannen.

Tot besluit steunt de heer Chapelle de opname van praktijktesten in ons wetgevend arsenaal.

De heer Peter Michiels bevestigt dat het bestuur Economie en Werkgelegenheid inderdaad ongelijke behandelingen op de arbeidsmarkt vaststelt. Discriminatie moet strenger bestraft worden. In dat verband zijn praktijktesten en « mystery calls » een denkspoor, maar het zijn instrumenten waarmee men voorzichtig moet omgaan. Het is dan ook van cruciaal belang dat het bestuur kan steunen op een wettelijke en technische basis.

De gewestelijke arbeidsinspectie is de aangewezen dienst om dergelijke testen uit te voeren, want die dienst staat borg voor een ernstige aanpak. De ordonnantie van 30 april 2009 betreffende het toezicht op de reglementeringen inzake werkgelegenheid die tot de bevoegdheid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest behoren en de invoering van administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op die reglementeringen somt de rechten en plichten van de inspectie op. De ordonnantie verplicht de inspectie ertoe de informatie vertrouwelijk te behandelen en zich met de gepaste middelen uit te rusten. De inspectie garandeert ook de anonimiteit

la diligence, l'intégrité, la neutralité et le respect de la réglementation et des règles déontologiques de conduite.

La concertation au sein du SIRS et avec les cellules des arrondissements judiciaires, évoquée par M. Charlier, se déroule sans heurt.

M. Michiels estime néanmoins que le test de situation n'est pas « l'arme ultime » contre la discrimination. Seulement 3 plaintes ont été déposées en 2015 dans le district de Bruxelles auprès de l'inspection fédérale, et 9 en 2016. Ces chiffres concernent d'ailleurs tout type de discrimination, et pas uniquement celle qui se fonde sur l'origine ethnique. Aucun procès-verbal n'a été dressé suite à ces plaintes. Dans un contexte plus large, l'orateur mentionne d'autres actions entreprises par l'administration tels que les appels à projets qui, en 2016, ont consacré 744.000 euros à la lutte contre la discrimination ou encore les mesures dédiées aux groupes-cibles mises en œuvre par Actiris.

Il reviendra au législateur d'affronter plusieurs questions, dont celle de la compétence de la Région en cette matière. Certes, le 22 septembre 2016, quatre spécialistes ont exposé avec un certain volontarisme les raisons qui donnent à penser que la Région pourrait s'appuyer sur la théorie des compétences implicites. Cependant, M. Michiels adopte une position plus prudente, voire circonspecte, considérant que le sujet relève plutôt du droit du travail. Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale veille avec une grande attention au respect des prérogatives réservées à l'autorité fédérale. L'avis que le Conseil d'État rendra au sujet de l'avant-projet d'ordonnance, adopté en première lecture par le gouvernement, sera à cet égard très attendu.

Outre la question de la compétence, le législateur devra aménager l'obligation de légitimation qui pèse sur les inspecteurs. L'administration de l'Économie et de l'Emploi a sollicité dans cette perspective un avis auprès de l'Organisation internationale du Travail (OIT), quant à l'application de la Convention n° 81 sur l'inspection du travail. L'OIT a admis l'importance de la lutte contre la discrimination et que, sous certaines réserves, un recours à des tests de situation ou à des appels-mystère n'est pas contraire à la Convention n° 81.

Notre arsenal législatif contient déjà des dispositions permettant à l'administration de ne pas accorder ou de retirer un agrément ou un subsidie en cas de discrimination avérée. À titre d'exemple, M. Michiels cite l'arrêté du gouvernement du 2 février 2017 concernant les titres-services. L'avant-projet d'ordonnance réformant les aides à l'expansion économique contiendra aussi ce type de disposition, à portée générale. Dans cette perspective, M. Michiels a demandé à l'inspection fédérale d'obtenir copie de tous les constats de discrimination à Bruxelles. Son administration a également des contacts privilégiés avec UNIA, qui dispose d'un savoir-faire reconnu en ce domaine.

Les aspects pratiques et méthodologiques d'un test de situation devront être clairement définis, notamment en vue de déterminer ce qui devra figurer dans un procès-verbal et ce qui pourrait donner lieu à des poursuites. En outre, il faudra veiller à la répartition des missions de l'inspection. Du temps passé à effectuer un test de situation est du temps qui ne pourra être consacré au travail illégal ou aux titres-services, par exemple.

\*  
\* \*

M. Emmanuel De Bock souligne d'emblée que les tests de situation devront être applicables aussi bien aux entreprises privées qu'aux entreprises publiques. Le secteur public représente une part importante du marché de l'emploi bruxellois. Par ailleurs, quelle sera la réaction de l'inspection face à un refus d'une entreprise de répondre à ses sollicitations ? Sera-ce interprété comme un indice de risque de discrimination ?

M. Julien Uyttendaele ne doute pas, en réponse à M. Michiels, que la Région bruxelloise pourrait se fonder sur ses compétences implicites

de van de klager. Bovendien verplicht het statuut van de personeelsleden van de GOB hen tot loyaliteit, zorgvuldigheid, integriteit, onpartijdigheid en naleving van de reglementering en de deontologische gedragsregels.

Het overleg binnen de SIOD en met de cellen van de gerechtelijke arrondissementen, waarvan de heer Charlier heeft gesproken, verloopt zonder incidenten.

De heer Michiels is niettemin van oordeel dat praktijktesten niet het « ultieme wapen » tegen discriminatie zijn. In 2015 werden in het district Brussel slechts 3 klachten ingediend bij de federale inspectie en in 2016 9 klachten. Die cijfers gaan trouwens over alle soorten discriminatie en niet enkel over discriminatie op grond van etnische origine. Van die klachten werd geen enkel proces-verbaal opgemaakt. De praktijktest moet gepaard gaan met andere maatregelen, zoals projectoproepen.

De wetgever zal verschillende problemen moeten aanpakken, waaronder de bevoegdheid van het Gewest op dat gebied. Op 22 september 2016 hebben vier specialisten met een zeker volontarisme uiteengezet waarom men zou kunnen denken dat het Gewest zich zou kunnen baseren op de theorie van de impliciete bevoegdheden, maar de heer Michiels neemt evenwel een voorzichtiger en zelfs bedachtzamer standpunt in, daar hij van oordeel is dat het onderwerp veeleer onder het arbeidsrecht valt. De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg ziet zeer aandachtig toe op de eerbiediging van de prerogatieven van de federale overheid. We kijken uit naar het advies dat de Raad van State zal uitbrengen over het voorontwerp van ordonnantie, dat in eerste lezing is goedgekeurd door de regering.

Naast de bevoegdheidskwestie, moet de wetgever ook rekening houden met de legitimeringsplicht van de inspecteurs. In dat perspectief heeft het bestuur Economie en Werkgelegenheid de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) om advies gevraagd over de toepassing van Verdrag nr. 81 inzake arbeidsinspectie. De IAO heeft erkend dat de strijd tegen discriminatie belangrijk is en dat het gebruik van praktijktesten of mystery calls onder bepaalde voorwaarden niet in strijd is met Verdrag nr. 81.

Ons wetgevend arsenaal omvat al bepalingen waardoor het Bestuur een erkenning of subsidie in geval van bewezen discriminatie kan weigeren of intrekken. De heer Michiels haalt als voorbeeld het besluit van de regering van 2 februari 2017 betreffende de dienstencheques aan. Het voorontwerp van ordonnantie tot hervorming van de steun voor economische expansie zal ook een dergelijke bepaling met een algemene strekking bevatten. In dat vooruitzicht heeft de heer Michiels de federale inspectie gevraagd om een kopie te krijgen van alle vaststellingen van discriminatie in Brussel. Zijn bestuur heeft eveneens bevoorrechte contacten met UNIA, die een erkende knowhow op dat gebied heeft.

De praktische en methodologische aspecten van een praktijktest moeten duidelijk omlind worden, onder meer om te bepalen wat in het proces-verbaal moet worden opgenomen en wat tot vervolging zou kunnen leiden. Bovendien zal men moeten toezien op de verdeling van de taken van de inspectie. De tijd die een praktijktest in beslag neemt, kan bijvoorbeeld niet worden besteed aan de strijd tegen zwartwerk of aan de dienstencheques.

\*  
\* \*

De heer Emmanuel De Bock benadrukt alvast dat de praktijktesten zowel in privé- als in overheidsondernemingen toegepast moeten kunnen worden. De overheidssector is goed voor een groot deel van de Brussels arbeidsmarkt. Hoe zal de inspectie reageren als een bedrijf weigert te antwoorden op haar sollicitaties ? Zal dat geïnterpreteerd worden als een aanwijzing dat er een risico op discriminatie bestaat ?

In antwoord op de opmerking van de heer Michiels, twijfelt de heer Julien Uyttendaele er niet aan dat het Brussels Gewest zich zou kunnen

pour mener des tests de situation. L'administration de l'Économie et de l'Emploi a-t-elle déjà procédé à une estimation du nombre d'agents supplémentaires dont elle aura besoin pour appliquer cette nouvelle mission ? Quelle formation sera prodiguée aux agents en vue de les préparer à ces nouvelles procédures ?

À partir de quand peut-on considérer qu'un employeur a un comportement potentiellement discriminatoire et qu'un test de situation se justifie ? De même, à partir de quand un contrôleur verserait-il dans la provocation ?

Les trois orateurs pourraient-ils exposer plus avant quelles seront les collaborations entre UNIA, Actiris et Bruxelles Economie et Emploi, qui sont les trois organismes éminents en cette matière ? Les plaintes pour discrimination doivent-elles être réservées aux personnes physiques ou un test de situation pourrait-il être décidé à la suite d'une plainte d'une association ?

Serait-il envisageable de sanctionner les entreprises coupables de discrimination au moyen de la publication d'une décision établissant cette faute ? Ce serait en effet une sanction particulièrement dissuasive – bien plus qu'une amende ou que le retrait d'un subside – pour les entreprises, très soucieuses de leur notoriété.

Enfin, M. Uyttendaele souligne que le gouvernement devra probablement user de son nouveau pouvoir d'injonction positive à l'égard du parquet et de l'auditorat du travail, afin d'assurer l'effectivité de la législation.

M. Paul Delva demande à M. Charlier comment l'analyse des plaintes pour discrimination peut être réalisée de telle sorte qu'une convergence des plaintes, éventuellement déposées à divers organismes, à l'encontre d'une même entreprise peut apparaître. D'autre part, il demande à M. Michiels de combien d'agents se compose actuellement l'inspection régionale. Les effectifs sont-ils suffisants pour exercer les compétences actuellement dévolues à l'inspection ?

Mme Zoé Genot demande à M. Charlier quelles sont les méthodes d'UNIA pour avoir connaissance des plaintes pour discrimination que le SPRB pourrait aussi utiliser. Le faible nombre de plaintes évoqué par M. Michiels ne concerne-t-il que les plaintes ayant amené la victime à se constituer partie civile devant le juge pénal ?

Actiris a-t-il déjà eu recours à la méthode expérimentale dite « intervention sur l'offre et sur la demande » (IOD), initiée par la « mission locale » de Forest, au moyen de laquelle l'opérateur public propose un unique candidat à un employeur, après une analyse détaillée de ses besoins en main-d'œuvre ? Actiris propose-t-il généralement des demandeurs d'emploi de la même origine ethnique que les employeurs ?

De quels moyens l'inspection régionale aura-t-elle besoin pour réaliser des tests de situation mais aussi pour préparer sa méthodologie ? Quel serait le délai nécessaire entre l'adoption d'une ordonnance organisant le recours à ces tests et sa mise en œuvre ?

Mme Hannelore Goeman demande à M. Charlier si UNIA a fait l'objet d'une demande d'avis au sujet de l'avant-projet d'ordonnance déjà évoqué. Comment garantir un large retentissement aux tests de situation ? Puisque l'on sait que l'approche pénale de la lutte contre la discrimination a des effets décevants, quelles sont les conséquences civiles qui devraient être données à ces tests ?

Les résultats d'un test de situation pourraient-ils être communiqués à un autre service d'inspection, dans le cadre de la plateforme de concertation S.I.R.S ?

L'inspection régionale dispose-t-elle des effectifs suffisants pour mener des tests de situation ? Ses agents présentent-ils la diversité ethnique nécessaire pour le bon déroulement de ces tests ? Sont-ils motivés pour ce type de contrôle ? Si ce n'est pas le cas, l'inspection pourrait-elle sous-traiter cet instrument, à l'instar de ce que fait la FSMA, ou faire appel à des bénévoles, comme le fait la ville de Gand ?

basen op zijn impliciete bevoegdheden om praktijktesten uit te voeren. Heeft het bestuur Economie en Werkgelegenheid al een raming gemaakt van het vereiste aantal extra personeelsleden om die nieuwe opdracht te vervullen ? Welke opleiding zal worden verstrekt aan de personeelsleden om hen voor te bereiden op die nieuwe procedures ?

Vanaf wanneer kan men ervan uitgaan dat een werkgever potentieel discriminerend gedrag vertoont en dat een praktijktest verantwoord is ? Vanaf wanneer zou het optreden van een controleur als provocatie kunnen worden beschouwd ?

Zouden de drie sprekers de samenwerking tussen UNIA, Actiris en Brussel Economie en Werkgelegenheid, de drie instellingen die zich bij uitstek met deze aangelegenheid bezighouden, kunnen toelichten ? Worden enkel de door natuurlijke personen ingediende klachten over discriminatie behandeld of zou men kunnen beslissen een praktijktest uit te voeren na een klacht van een vereniging ?

Valt het te overwegen dat bedrijven die zich schuldig maken aan discriminatie, bestraft worden met de publicatie van een beslissing die de fout vaststelt ? Dat zou immers een zeer ontradende sanctie zijn – meer dan een boete of de intrekking van een subsidie – voor de bedrijven die veel belang aan hun imago hechten.

Tot slot benadrukt de heer Uyttendaele dat de regering waarschijnlijk haar nieuwe positieve injunctiebevoegdheid ten opzichte van het parket en het arbeidsauditoraat zal moeten aanwenden om de doeltreffendheid van de wetgeving te garanderen.

De heer Paul Delva vraagt de heer Charlier hoe de analyse van de klachten wegens discriminatie zo kan worden uitgevoerd dat men een overzicht krijgt van alle klachten tegen eenzelfde bedrijf, die eventueel bij verschillende instellingen worden ingediend. Anderzijds vraagt hij de heer Michiels hoeveel personeelsleden de gewestelijke inspectie thans telt. Zijn er genoeg personeelsleden om de huidige bevoegdheden van de inspectie uit te oefenen ?

Mevrouw Zoé Genot vraagt de heer Charlier welke methodes UNIA volgt om kennis te nemen van de klachten over discriminatie en die de GOB ook zou kunnen gebruiken. Gaat het bij het kleine aantal klachten waarvan de heer Michiels heeft gesproken, niet enkel om klachten waarbij het slachtoffer zich burgerlijke partij heeft gesteld voor de strafrechtbank ?

Heeft Actiris al gebruikgemaakt van de experimentele methode « tussenkomst voor vraag en aanbod » (IOD) die de plaatselijke opdracht van Vorst heeft ingevoerd en waarmee de openbare operator één enkele kandidaat voordraagt aan een werkgever na een gedetailleerde analyse van zijn behoeften aan arbeidskrachten ?

Welke middelen zal de gewestelijke inspectie nodig hebben om praktijktesten uit te voeren, maar ook om haar methodologie voor te bereiden ? Hoeveel tijd zou verlopen tussen de goedkeuring van een ordonnantie die het gebruik van die testen regelt en de uitvoering ervan ?

Mevrouw Hannelore Goeman vraagt de heer Charlier of UNIA om advies is gevraagd over het voorontwerp van ordonnantie dat al ter sprake is gebracht. Hoe kan veel ruchtbaarheid aan de praktijktesten worden gegeven ? Aangezien men weet dat de strafrechtelijke aanpak van de strijd tegen discriminatie ontgoochelende resultaten oplevert, welke gevolgen op burgerlijk vlak zouden dan aan die testen moeten worden gegeven ?

Zouden de resultaten van een praktijktest kunnen worden meegedeeld aan een andere inspectiedienst in het kader van het overlegplatform SIOD ?

Beschikt de gewestelijk inspectie over voldoende personeelsleden om praktijktesten uit te voeren ? Hebben die personeelsleden de nodige etnische diversiteit om die testen correct te kunnen uitvoeren ? Zijn ze gemotiveerd om dat soort controle uit te voeren ? Zo niet, zou de inspectie dat instrument kunnen uitbesteden, zoals de FSMA, of een beroep doen op vrijwilligers, zoals de stad Gent ?

Quelle est la position des orateurs vis-à-vis de l'autorégulation, argument souvent brandi par les employeurs ? Est-ce une alternative crédible aux tests publics ? Mme Goeman considère en tout cas que des tests internes sont insuffisants, car ils ne portent que sur un nombre très limité de cas. Enfin, dans l'hypothèse où le Conseil d'État se montre opposé à des tests de situation organisés par notre Région, quelles seraient les alternatives ?

M. Bruno De Lille se réjouit que les trois orateurs aient tenu des propos qui s'inscrivent dans la lignée de la proposition de résolution discutée. M. Charlier a affirmé à bon escient que les tests de situation ne dégèneront pas en une sorte de chasse aux sorcières, ce que craignent les entrepreneurs. Ils seront au contraire réservés à des cas préoccupants et l'accent sera mis sur la conciliation plutôt que sur la répression.

M. De Lille partage l'avis de MM. Charlier et Chapelle, selon lesquels la discrimination est malheureusement monnaie courante à Bruxelles, au contraire de M. Michiels, qui insistait sur le nombre de plaintes ridiculement bas. Ces statistiques ne sont que peu pertinentes, car très peu de victimes portent plainte. Les orateurs ont-ils estimé la différence entre le nombre de plaintes et le nombre de cas de discrimination ? M. Michiels pourrait-il d'ailleurs préciser l'objet des plaintes reprises dans ses statistiques ? Ce dernier avançait en outre que les tests de situation ne seraient pas « l'arme ultime » ; quelle serait-elle alors ? Y a-t-il une mesure plus indiquée pour combattre la discrimination ? Le test de situation ne doit en tout cas pas être considéré de manière détachée. Il sera complémentaire aux dispositifs existants.

Enfin, M. Michiels a laissé comprendre qu'il souhaiterait un renforcement des effectifs de l'inspection ; qu'attend-il plus précisément ?

M. Stefan Cornelis est convaincu que la loi doit vigoureusement combattre le racisme et la discrimination. Pour autant, l'essentiel dans ce combat est d'accompagner les entreprises et non de les clouer au pilori, comme M. Uyttendaele le suggérait. Il serait intéressant d'entendre le point de vue des partenaires sociaux au sujet des tests de situation. Il faut laisser à l'auto-régulation la possibilité de s'exprimer ; il incombe au premier chef aux fédérations professionnelles d'agir. C'est en dernier recours que l'autorité publique doit intervenir, face à des problèmes aigus, tant dans le secteur privé que dans le secteur public.

L'écart entre le taux d'emploi des Bruxellois d'origine belge et celui des Bruxellois d'origine maghrébine – de l'ordre de 30 % d'écart – évoqué par M. Chapelle ne peut pas s'expliquer uniquement par la discrimination. D'autres facteurs, tels que la différence de niveau de formation, en sont aussi la cause. M. Cornelis se félicite par ailleurs du grand nombre de demandeurs d'emploi qu'Actiris parvient à placer chaque année et des résultats encourageants de la garantie pour la jeunesse. La baisse du chômage des jeunes est également due au durcissement des conditions d'octroi de l'allocation de chômage, qui pousse à chercher un emploi. L'intervenant partage l'avis de M. Chapelle selon lequel la mise à l'emploi est cruciale.

Le guichet anti-discrimination d'Actiris ne compte que 2,5 ETP et joue surtout un rôle de transmission d'information à l'administration régionale. L'adoption d'une législation organisant des tests de situation requerrait-elle donc un renforcement des effectifs de ce guichet, s'il s'agit d'une sorte de courroie de transmission ? Combien de plaintes sont déposées chaque année à ce guichet ? Combien d'entreprises sont concernées par ces plaintes ? Combien de plaintes ont été jugées fondées ? Les chiffres avancés par M. Michiels semblent montrer qu'il s'agit en tout cas d'un nombre très faible.

Enfin, M. Cornelis se réfère à l'arrêt « Achbita », prononcé le 14 mars 2017 par le Cour de justice de l'Union européenne, aux termes duquel « l'interdiction de porter un foulard islamique, qui découle d'une règle interne d'une entreprise privée interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, ne constitue pas une discrimination directe fondée sur la religion ou sur les convictions ». Faut-il en déduire qu'une demande, adressée à Actiris ou à une agence de travail intérimaire, de ne pas recruter de femme portant un foulard islamique, ne peut pas être réputée discriminatoire ?

Wat is het standpunt van de sprekers over zelfregulering ? Dat argument wordt vaak aangehaald door de werkgevers ? Is dat een geloofwaardig alternatief voor praktijktesten door de overheid ? Mevrouw Goeman is in ieder geval van oordeel dat interne testen ontoereikend zijn, want ze hebben slechts op een zeer beperkt aantal gevallen betrekking. Ingeval de Raad van State gekant is tegen praktijktesten die door ons Gewest georganiseerd worden, wat zouden dan de alternatieven zijn ?

De heer Bruno De Lille is blij dat hetgeen de drie sprekers hebben gezegd aansluit bij het besproken voorstel van resolutie. De heer Charlier heeft bevestigd dat de praktijktesten niet zullen onttaarden in een hekzenjacht, wat de vrees is van de ondernemers. De testen worden beperkt tot de zorgwekkende gevallen en voorrang zal gegeven worden aan verzoening eerder dan aan repressie.

De heer De Lille is het eens met de heren Charlier en Chapelle, volgens wie discriminatie spijtig genoeg schering en inslag is in Brussel, in tegenstelling tot de heer Michiels die het aantal belachelijk lage klachten onderstreept heeft. Die statistieken zijn weinig relevant omdat zeer weinig slachtoffers een klacht indienen. Hebben de sprekers een raming gemaakt van het verschil tussen het aantal klachten en het aantal discriminaties ? Kan de heer Michiels preciseren waarover de klachten in de statistieken gaan ? Die laatste heeft bovendien gezegd dat de praktijktests niet het ultieme wapen zouden zijn : wat dan wel ? Is er een beter middel om discriminatie te bestrijden ? De praktijktest mag niet op zich beoordeeld worden en is een aanvulling op bestaande maatregelen.

De heer Michiels heeft laten verstaan dat hij een versterking van het inspectiepersoneel wenst ; wat verwacht hij precies ?

De heer Stefan Cornelis is ervan overtuigd dat de wet racisme en discriminatie hard moet aanpakken. Het belangrijkste in dit debat is de begeleiding van de bedrijven en niet het aan de schandpaal nagelen van de bedrijven, zoals de heer Uyttendaele suggereerde. Het zou interessant zijn het standpunt van de sociale partners over de praktijktests te horen. Men moet alle kansen laten aan zelfregulering ; eerst moeten de beroepsfederaties in actie schieten. Het is pas op het einde dat de overheid moet optreden in geval van acute problemen in de private of de overheidssector.

Het verschil tussen de werkgelegenheidsgraad van de Brusselaars van Belgische oorsprong en de Brusselaars van Maghrebijnse oorsprong (30 %) dat de heer Chapelle aangehaald heeft, kan niet enkel door discriminatie verklaard worden. Andere factoren, zoals het niveau van de opleiding, spelen ook mee. De heer Cornelis is overigens tevreden over het hoge aantal werkzoekenden die Actiris jaarlijks aan werk helpt en over de bemoedigende resultaten van de jongerengarantie. De daling van de werkloosheid bij de jongeren is ook het gevolg van de strengere voorwaarden voor de toekenning van de werkloosheidsuitkering, wat aanzet tot zoeken naar werk. De spreker is het eens met de heer Chapelle dat jobs cruciaal zijn.

Het antidiscriminatieloket van Actiris heeft maar 2,5 VTE's en speelt vooral informatie door aan het gewestbestuur. Zal de goedkeuring van wetgeving die praktijktesten organiseert, een versterking van dit loket vergen, als het enkel maar een doorgeefluik is ? Hoeveel klachten worden jaarlijks bij dit loket ingediend ? Hoeveel bedrijven zijn betrokken bij die klachten ? Hoeveel klachten werden gegrond verklaard ? De cijfers van de heer Michiels lijken erop te wijzen dat het om een klein aantal gaat.

De heer Cornelis wijst tot slot op het arrest-Achbita van het Hof van Justitie van de Europese Unie van 14 maart 2017, dat stelt dat het verbod op het dragen van een islamitische hoofddoek als gevolg van een interne regel in een privébedrijf die het dragen van elk politiek, filosofisch of religieus teken op de arbeidsplaats verbiedt, geen directe discriminatie op basis van godsdienst of overtuigingen vormt. Moet daaruit afgeleid worden dat een verzoek tot Actiris of een interimkantoor om geen vrouw met een hoofddoek aan te werven, niet als discriminerend beschouwd kan worden ?

Mme Cielte Van Achter est curieuse d'entendre la position des partenaires sociaux vis-à-vis de la proposition de résolution. Il ne suffit pas d'affirmer qu'il n'y aura pas de chasse aux sorcières pour apaiser les entrepreneurs. La lutte contre la discrimination – qui est justifiée – doit être animée d'un esprit positif et chercher à être efficace. Les employeurs doivent y être associés, pour parvenir à un changement des mentalités. Quel regard les personnes auditionnées jettent-elles sur l'auto-régulation ?

L'intervenante souscrit au but que s'est assigné M. Chapelle, celui de mettre avant tout les jeunes au travail, sans avoir égard à leurs origines et à leur pedigree. C'est pourquoi les quelque 60.000 demandeurs d'emploi non accompagnés de notre Région doivent constituer la première des priorités. Il faut tout faire pour les activer, d'autant plus qu'outre leur cas individuel, il y a souvent des enfants.

Tous les secteurs économiques seront-ils concernés par des tests de situation ou l'inspection se concentrera-t-elle au contraire sur celui du travail intérimaire et celui des titres-services ?

M. Youssef Handichi affirme que le moment est venu de franchir une nouvelle étape, l'institutionnalisation du test de situation. Les études se succèdent depuis longtemps et confirment que la Belgique est un mauvais élève en Europe dans la lutte contre la discrimination. Il faut à présent vaincre l'inertie et cesser de se leurrer face à l'illusion de l'auto-régulation.

Le faible nombre de plaintes avancé pour minimiser le problème ne doit pas tromper. Les cas de discrimination sont bien plus nombreux que les plaintes, car 9 victimes sur 10 ne portent pas plainte. Ces personnes perdent confiance en elles à cause de ces brimades. Comment donc parvenir à donner plus d'écho à la voix de ceux qui sont discriminés ? Combien de personnes devraient travailler au guichet anti-discrimination d'Actiris pour que celui-ci tourne à plein régime ? Pourquoi lui attribuer une enveloppe budgétaire si réduite ? D'autre part, quelles seront les revendications de l'administration si l'inspection régionale se voit attribuer une nouvelle compétence, celle de réaliser des tests de situation ?

M. Éric Bott demande d'abord comment concilier la lutte contre le chômage des jeunes et celle contre la discrimination touchant les demandeurs d'emploi âgés, que M. Charlier a qualifié de discrimination la plus répandue ? D'autre part, les discriminations visant les femmes et les personnes d'origine étrangère sont-elles récurrentes ? Enfin, combien d'agents compte l'inspection régionale ? Est-ce suffisant pour contrôler la légalité des emplois à Bruxelles ? Combien d'agents supplémentaires seraient nécessaires selon M. Michiels ?

Mme Fatoumata Sidibé sait gré aux personnes auditionnées des éclaircissements qu'ils ont apporté, car la matière appelle à la prudence et à la rigueur. Même si l'on est favorable aux tests de situation, comme Mme Sidibé, qui ne cesse de porter ce sujet dans les débats parlementaires, il faut avancer avec circonspection quand on confie cet outil à une administration. Grâce aux assurances juridiques des experts entendus le 22 septembre 2016, la réflexion a progressé.

Quels sont les pays européens qui recourent aux tests de situation et selon quelles modalités procèdent-ils ?

M. Chapelle a cité le taux d'emploi des personnes d'origine maghrébine. Il serait intéressant d'y adjoindre celui des personnes d'origine turque et celles d'origine subsaharienne. Par ailleurs, Actiris a analysé naguère le taux d'emploi des femmes peu qualifiées dans le « croissant pauvre » de Bruxelles. Il serait bon à présent d'étudier la situation des femmes immigrées hautement qualifiées, qui sont rarement mises en exergue, et d'élaborer pour elles un accompagnement adéquat.

Enfin, le ministre Gosuin envisage d'analyser la représentation proportionnelle des personnes d'origine étrangère sur le marché de l'emploi, sur un plan macro-économique. Quel est le point de vue des personnes invitées à ce sujet ?

Mevrouw Cielte Van Achter is nieuwsgierig naar het standpunt van de sociale partners over het voorstel van resolutie. Het volstaat niet om te bevestigen dat er geen heksenjacht komt om de ondernemers gerust te stellen. De strijd tegen discriminatie – die terecht is – moet positief en efficiënt zijn. De werkgevers moeten daarbij betrokken worden om de mentaliteit te veranderen. Wat denken de gehoorde personen over autoregulering ?

De spreekster is het eens met de doelstelling van de heer Chapelle om eerst en vooral de jongeren aan het werk te zetten, zonder onderscheid van oorsprong. Daarom moeten de ongeveer 60.000 niet begeleide werzoekenden in het Gewest de eerste prioriteit vormen. Men moet alles doen om hen aan het werk te krijgen, vooral omdat het niet enkel over henzelf gaat maar ook vaak kinderen daarvan het slachtoffer zijn.

Zijn alle economische sectoren betrokken bij de praktijktests of zal de inspectie zich toespitsen op de uitzendarbeid of de dienstencheques ?

De heer Youssef Handichi bevestigt dat het moment gekomen is om een nieuwe stap te zetten, te weten de institutionalisering van de praktijktest. De onderzoeken volgen elkaar allang op en bevestigen dat België een slechte leerling in Europa is in de strijd tegen discriminatie. De inertie moet nu maar eens worden overwonnen en de illusie van autoregulering doorpikt.

Het lage aantal klachten, dat gebruikt wordt om het probleem te minimaliseren, mag geen rad voor de ogen draaien. De gevallen van discriminatie zijn talrijker dan de klachten, omdat 9 slachtoffers op 10 geen klacht indienen. Die mensen verliezen het vertrouwen in zichzelf door die vernederingen. Hoe kan men meer gewicht geven aan de stem van mensen die gediscrimineerd worden ? Hoeveel mensen moeten aan het antidiscriminatieloket werken om het op volle toeren te laten draaien ? Waarom krijgt het zo weinig budget ? Wat zullen de eisen worden van het bestuur indien de gewestelijke inspectie nieuwe bevoegdheden krijgt, zoals het uitvoeren van praktijktests ?

De heer Éric Bott vraagt hoe de strijd tegen de jeugdwerkloosheid en tegen discriminatie van oudere werzoekenden verzoend kan worden. Volgens de heer Charlier is die laatste discriminatie het meest verspreid. Is discriminatie van vrouwen en personen van vreemde oorsprong recurrent ? Hoeveel personeelsleden telt de inspectie ? Is dat genoeg om de wettelijke toestand van de jobs in Brussel te controleren ? Hoeveel extra personeel meent de heer Michiels nodig te hebben ?

Mevrouw Fatoumata Sidibé dankt de gehoorde personen voor de toelichtingen die ze hebben verstrekt, want de kwestie vereist omzichtigheid en rechtlijnigheid. Ook al is men voorstander van praktijktests, zoals mevrouw Sidibé, die het onderwerp constant ter sprake brengt in de parlementaire debatten, toch moet men omzichtig te werk gaan wanneer men dergelijke tests laat uitvoeren door een administratie. Dankzij de juridische garanties van de deskundigen die op 22 september werden gehoord, is er vooruitgang geboekt in de reflectie.

Welke Europese landen maken gebruik van praktijktesten ? Hoe gaan ze te werk ?

De heer Chapelle heeft de werkzaamheidsgraad van personen van Maghrebijnse oorsprong vermeld. Het zou interessant zijn om die van personen van Turkse en Sub-Saharaanse oorsprong eraan toe te voegen. Voorts heeft Actiris onlangs de werkzaamheidsgraad van laaggeschoolde vrouwen in de « arme halve maan » van Brussel geanalyseerd. Het zou interessant zijn om de situatie van hoogopgeleide migrantenvrouwen, aan wie zelden aandacht wordt besteed, te onderzoeken en voor hen een adequate begeleiding uit te werken.

Tot slot overweegt minister Gosuin om de proportionele vertegenwoordiging van de personen van buitenlandse origine op de arbeidsmarkt op macro-economisch vlak te analyseren. Wat vinden de genodigden daarvan ?

\*  
\* \*

M. Patrick Charlier précise tout d'abord que toutes les entreprises, tant publiques que privées, sont soumises à la législation. Il n'y aurait aucune raison de limiter l'usage de tests de situation aux entreprises privées ; tout employeur est susceptible d'y être soumis, y compris UNIA.

L'absence de réponse d'une entreprise à l'envoi d'un CV est déjà un indice en soi. Ce facteur est d'ailleurs pris en considération lors des statistiques à caractère scientifique, à l'occasion desquelles des centaines voire des milliers de CV sont envoyés. Certes, imposer à un employeur d'apporter une réponse motivée à chaque CV reçu pour une offre d'emploi serait une exigence disproportionnée. Plus on progresse dans la procédure de recrutement, plus l'obligation de motivation est élevée.

M. Uyttendaele demandait à partir de quels éléments on pourrait considérer qu'un employeur a un comportement potentiellement discriminatoire. Une discrimination n'est pas forcément intentionnelle. Les pratiques d'un employeur ne doivent pas être examinées uniquement en fonction des cas individuels. Une analyse d'ensemble, au moyen d'une exploration de données (« datamining »), permet, le cas échéant, de faire apparaître des catégorisations discriminatoires.

La législation fédérale permet au juge de décider de la publication du jugement établissant une discrimination, afin que l'employeur qui s'en est rendu coupable subisse cette mauvaise publicité. UNIA souligne toutefois qu'il est important en ce cas de masquer l'identité de la victime, pour ne pas la pénaliser une seconde fois.

M. Julien Uyttendaele demande ce qu'il en serait de la publication d'une sanction administrative, telle que le retrait d'un agrément ou la récupération d'un subside.

M. Patrick Charlier estime que cette idée pourrait être intéressante en raison de son aspect dissuasif, mais il ignore s'il existe une base légale pour prévoir une telle publicité. Dans la pratique, M. Charlier observe en effet que les entreprises ayant discriminé se plient aux sanctions encourues mais demandent l'anonymat.

L'orateur précise ensuite qu'un contrôle n'a pas toujours pour cadre un secteur économique mais peut s'attacher à une entreprise individuelle. UNIA a, pour avoir connaissance des plaintes, développé des partenariats avec des associations représentant les orientations sexuelles minoritaires, les handicapés, etc. En revanche, le Centre n'a pas une approche spécifique à Bruxelles par rapport aux autres régions.

Face à un constat de discrimination, UNIA prend des mesures de plus en plus contraignantes. Il s'agit d'abord de mettre en lumière la discrimination et d'accompagner l'entreprise. Si les engagements pris ne sont pas respectés, des sanctions administratives, puis des sanctions pénales, sont envisageables. L'action en cessation est une mesure disponible depuis 2003. M. Charlier y est favorable car elle permet de faire l'économie de la charge de prouver l'élément intentionnel de l'infraction, indispensable pour les sanctions pénales. En outre, les sanctions de nature civile présentent l'avantage de moins stigmatiser l'employeur. Elles sont donc plus efficaces.

En revanche, l'auto-régulation des entreprises est insuffisante, même si elle est louable. Les résultats des mesures d'auto-régulation et la méthodologie suivie doivent en tout cas être publiés pour être pertinents. De telles mesures ne peuvent se substituer à des mesures contraignantes prises par l'autorité publique.

UNIA se félicite de la clarification apportée par l'arrêt du 14 mars 2017 de la Cour de justice de l'Union européenne, dans l'affaire Achbita, même s'il ne correspond pas à la position défendue par le Centre. Jusqu'ici, la jurisprudence était disparate. UNIA se prévaut désormais des principes tirés de l'arrêt. Il importe que l'entreprise privée qui interdit

\*  
\* \*

De heer Patrick Charlier preciseert eerst dat alle bedrijven, zowel van de overheid als in de privésector, onderworpen zijn aan de wetgeving. Er zou geen enkele reden zijn om het gebruik van praktijktesten te beperken tot de privéondernemingen: elke werkgever, ook UNIA, zou eraan onderworpen kunnen worden.

Als een onderneming niet reageert op een ingezonden cv, is dat al een aanwijzing op zich. Met die factor wordt trouwens rekening gehouden in de wetenschappelijke statistieken waarvoor honderden en zelfs duizenden cv's worden verstuurd. Het zou evenwel overdreven zijn om een werkgever te verplichten een omstandig antwoord te geven op elk cv dat hij voor een vacature ontvangt. Hoe verder een kandidaat de aanwervingsprocedure doorloopt, hoe strenger de motiveringsplicht voor de werkgever.

De heer Uyttendaele vraagt op basis van welke elementen men van oordeel zou kunnen zijn dat een werkgever potentieel discriminerend gedrag vertoont. Discriminatie gebeurt niet noodzakelijk opzettelijk. De praktijken van een werkgever mogen niet enkel op basis van individuele gevallen onderzocht worden. Een allesomvattende analyse via een onderzoek van de gegevens (« datamining ») maakt het eventueel mogelijk om discriminerende categorisaties aan het licht te brengen.

Krachtens de federale wetgeving, kan de rechter beslissen dat een vonnis dat een discriminatie vaststelt, moet worden bekendgemaakt, opdat de werkgever die zich daaraan schuldig heeft gemaakt, in een slecht daglicht wordt gesteld. UNIA onderstreept evenwel dat het belangrijk is dat de identiteit van het slachtoffer niet wordt vrijgegeven, om het geen tweede keer te benadelen.

De heer Julien Uyttendaele vraagt of een administratieve sanctie, zoals de intrekking van een erkenning of de terugvordering van een subsidie, zou moeten worden bekendgemaakt.

De heer Patrick Charlier vindt dat een potentieel interessant idee, omdat het ontradend werkt, maar hij weet niet of er daarvoor een wettelijke basis bestaat. De heer Charlier stelt immers in de praktijk vast dat de bedrijven die gediscrimineerd hebben, de opgelegde sancties aanvaarden, maar vragen om anoniem te mogen blijven.

Vervolgens preciseert de spreker dat een controle niet altijd op een hele bedrijfstak, maar ook op een individueel bedrijf wordt uitgeoefend. Om de klachten te kennen, heeft UNIA partnerschappen tot stand gebracht met verenigingen die de seksuele minderheden, de personen met een handicap vertegenwoordigen. Het Centrum heeft daarentegen geen specifieke benadering in Brussel in vergelijking met de overige Gewesten.

Bij vaststelling van discriminatie, treft UNIA almaar dwingendere maatregelen. Het is in de eerste plaats de bedoeling om de aandacht op de discriminatie te vestigen en het bedrijf te begeleiden. Als de aangegane verbintenissen niet worden nagekomen, kunnen er administratieve en vervolgens strafrechtelijke sancties worden overwogen. De vordering tot stopzetting is een maatregel die sinds 2003 kan worden getroffen. De heer Charlier is er voorstander van, want dan hoeft men niet te bewijzen dat de overtreding opzettelijk werd begaan, wat noodzakelijk is om strafrechtelijke sancties te kunnen opleggen. Bovendien hebben burgerlijke sancties het voordeel dat ze de werkgever minder stigmatiseren. Ze zijn dus efficiënter.

Zelfregulering door de bedrijven is daarentegen ontoereikend, ook al is dat lovenswaardig. De resultaten van zelfregulerende maatregelen en de gevolgde methodologie moeten in ieder geval bekendgemaakt worden om relevant te zijn. Dergelijke maatregelen kunnen geen dwingende maatregelen van overheidswege vervangen.

UNIA is ingenomen met de toelichting die het arrest van 14 maart 2017 van het Hof van Justitie van de Europese Unie heeft verstrekt in de zaak-Achbita, ook al strookt die niet met het standpunt van het Centrum. Tot dan was de rechtspraak zeer uiteenlopend. UNIA kan zich voortaan beroepen op de principes die uit het arrest voortvloeien. Een particuliere



tout signe religieux à son personnel adopte une politique cohérente et systématique, selon une règle établie préalablement à tout cas litigieux. Cette interdiction ne peut concerner que le personnel qui se trouve en contact visuel avec le public. Une interdiction généralisée à l'ensemble du personnel pourrait être considérée comme une discrimination indirecte si elle se fonde uniquement sur le principe de neutralité. Enfin, si l'un des employés tient malgré tout à exprimer ses convictions, l'employeur est dans l'obligation de tenter de trouver une alternative. Un licenciement immédiat serait en tout cas injustifié.

Les secteurs à contrôler en priorité sont le travail intérimaire et celui des titres-services, qui constituent un marche-pied pour pénétrer dans le marché de l'emploi. Il est établi que le nombre de plaintes est très inférieur aux cas effectifs de discrimination, principalement en raison du fait que trop rares sont les personnes qui ont connaissance de la législation prohibant la discrimination. On estime que seuls 20 % de la population belge connaît UNIA, par exemple. La médiation d'une décision judiciaire rendue l'année passée en matière de discrimination fondée sur l'âge a engendré un afflux de signalements de discriminations sur ce critère.

M. Charlier rappelle toutefois que ce n'est pas l'âge qui constitue la cause de discrimination la plus mentionnée dans les plaintes déposées chez UNIA : il s'agit surtout de l'origine ethnique, puis du handicap et des convictions religieuses et philosophiques. Cependant, le risque de discrimination est le plus élevé quand il s'agit de l'âge.

Enfin, l'intervenant admet qu'il ignore si d'autres pays européens ont recours aux tests de situation.

M. Gregor Chapelle confirme que la législation doit s'appliquer à tous les employeurs, y compris ceux du secteur public. Actiris entend d'ailleurs mettre en œuvre des tests de situation en son sein, de sa propre initiative, selon le principe de l'auto-régulation.

Déterminer les actes qui permettent de présumer la discrimination est complexe. Il s'agit de s'appuyer sur un faisceau d'indices. Dans le cadre de la « garantie pour la jeunesse », Actiris se heurte parfois à des refus répétés de candidats dont le CV contient un nom à consonance étrangère. Si celui qui multiplie ces refus accepte ensuite de recevoir un candidat au nom ayant une consonance belge mais coupe court à l'entretien lorsqu'il s'aperçoit que le candidat a la peau noire, celui-là sera suspecté de discriminer. Dans un tel cas, un test de situation serait judicieux.

Le test de situation a essentiellement une portée symbolique, à destination des victimes de discrimination. Pour ces dernières, c'est la récurrence de cette violence sociale qui est la plus lourde à supporter. Quelques succès médiatisés peuvent les conforter dans leur parcours d'intégration sur le marché de l'emploi.

En réponse à Mme Genot, l'orateur confirme qu'Actiris participe au financement de l'initiative d'« intervention sur l'offre et la demande » entrepris par la mission locale de Forest. Il importe pour cela de construire aussitôt que possible une relation de confiance avec l'employeur. C'est de cette manière que la diversité est la mieux défendue, au-delà de quelques litiges à portée symbolique qui viennent d'être évoqués. Après une visite des entreprises susceptibles d'offrir des emplois aux moins qualifiés, la mission locale procède à une sélection très approfondie, selon des critères très concrets, avant de proposer un unique candidat, qui sera accompagné pendant au moins six mois, afin de favoriser l'insertion dans l'entreprise. L'employeur peut certes demander un autre candidat. Cela étant, sur la centaine d'entreprises partenaires, le taux de mise à l'emploi est très élevé. C'est une piste à approfondir.

Il n'est pas question de réserver des candidats d'une certaine origine ethnique aux employeurs de la même origine. Actiris ne fait pas de discrimination à rebours.

onderneming die haar personeelsleden verbiedt om een religieus symbool te dragen, moet een coherent en systematisch beleid voeren volgens een regel die werd vastgesteld voordat er zich geschillen voordeden. Het verbod mag enkel gelden voor de personeelsleden die visueel contact met de klanten hebben. Een verbod dat tot alle personeelsleden wordt uitgebreid, zou kunnen worden beschouwd als een indirecte discriminatie indien het enkel gebaseerd is op het neutraliteitsbeginsel. Indien een van de werknemers er mordicus op staat zijn overtuigingen kenbaar te maken, is de werkgever er tot slot toe verplicht een alternatief te trachten te vinden. Onmiddellijk ontslag zou in ieder geval niet gerechtvaardigd zijn.

De bedrijfstakken die bij voorrang moeten worden gecontroleerd, zijn de uitzendarbeid en de dienstenscheques, die een opstapje naar de arbeidsmarkt zijn. Het is bewezen dat het aantal klachten veel kleiner is dan het werkelijke aantal gevallen van discriminatie, vooral omdat maar weinig mensen op de hoogte zijn van de antidiscriminatiewetgeving. Naar schatting is bijvoorbeeld UNIA slechts bekend bij 20 % van de Belgische bevolking. De media-aandacht voor een gerechtelijke beslissing van vorig jaar over discriminatie op grond van leeftijd heeft geleid tot een toevloed van meldingen van discriminatie op grond van dat criterium.

De heer Charlier wijst er echter op dat leeftijd niet de meest voorkomende reden van discriminatie is in de klachten die bij UNIA worden ingediend : het gaat vooral om de etnische origine, vervolgens om handicaps en religieuze en levensbeschouwelijke overtuigingen. Het risico op discriminatie neemt echter toe wanneer het over de leeftijd gaat.

Tot slot geeft de spreker toe dat hij niet weet of andere Europese landen praktijktests gebruiken.

De heer Gregor Chapelle bevestigt dat de wetgeving moet worden toegepast op alle werkgevers, ook op de overheid. Actiris is trouwens van plan om uit eigen beweging interne praktijktests in te voeren volgens het principe van zelfregulering.

Bepalen welke handelingen discriminatie laten vermoeden is een complexe aangelegenheid. Men dient zich te baseren op een aantal indicatoren. In het kader van de Jongerengarantie krijgt Actiris soms te maken met kandidaten wier cv een buitenlands klinkende naam bevat en die herhaaldelijk werden afgewezen. Indien een werkgever die dergelijke kandidaten herhaaldelijk heeft afgewezen, vervolgens aanvaardt om een kandidaat met een Belgisch klinkende naam te ontvangen, maar het gesprek afbreekt, omdat de kandidaat een donkere huid heeft, wordt hij verdacht van discriminatie. In een dergelijk geval zou een praktijktest aangewezen zijn.

De praktijktest heeft vooral een symbolische waarde voor de slachtoffers van discriminatie. Zij gaan het zwaarst gebukt onder de recurentie van dat sociaal geweld. Enkele in de media uitgesmeerde successen kunnen hen op weg helpen in hun integratietraject op de arbeidsmarkt.

Ter attentie van mevrouw Genot, bevestigt de spreker dat Actiris deelneemt aan de financiering van het initiatief « afstemming van vraag en aanbod » van de lokale werkwinkel van Vorst. Daartoe moet er zo snel mogelijk een vertrouwensrelatie met de werkgevers tot stand gebracht worden. Op die manier wordt diversiteit het best verdedigd, afgezien van enkele symbolische geschillen die hierboven werden vermeld. Na een bezoek aan de bedrijven die laaggeschoolden aan een baan kunnen helpen, gaat de lokale werkwinkel over tot een zeer grondige selectie volgens zeer concrete criteria alvorens één enkele kandidaat voor te stellen die gedurende ten minste zes maanden begeleid zal worden om zijn inschakeling in het bedrijf te bevorderen. De werkgever kan weliswaar een andere kandidaat vragen. In het honderdtal bedrijven die partner zijn, is de tewerkstellingsgraad zeer hoog. Dat is een piste die verder bewandeld moet worden.

Er is geen sprake van om kandidaten van een bepaalde etnische oorsprong toe te wijzen aan werkgevers van dezelfde oorsprong. Actiris doet niet aan discriminatie met terugwerkende kracht.

Les plans de diversité sont un instrument à promouvoir, car ils sensibilisent le « collectif de travail », c'est-à-dire aussi bien les employeurs que les travailleurs. Trop souvent, les comportements racistes émanent des collègues. Les agents d'Actiris chargés de ces plans sont passés de 8 à 10, ce qui démontre l'intérêt d'Actiris pour cette mesure. Actuellement, une bonne centaine d'employeurs de la Région sont dotés d'un plan de diversité, ce qui n'est pas suffisant quand on sait qu'il y en a 34.000. Il s'agit des plus gros employeurs, qui de surcroît sont plutôt les « bons élèves de la classe ». M. Chapelle plaide pour une réforme des plans de diversité, en vue de leur conférer des objectifs quantitatifs, après un monitoring socio-économique, à l'image de ce que la ville d'Anvers a déjà réalisé.

Les écarts de taux d'emploi que M. Chapelle avaient évoqués entre les Belges de souche et les Belges d'origine étrangère ne s'expliquent évidemment pas uniquement par la discrimination à l'embauche, mais ils sont aussi le reflet de l'écart d'accès à l'enseignement, et à l'enseignement supérieur en particulier. A diplôme égal, ces deux catégories de population connaissent néanmoins un taux d'emploi différent, d'après les analyses de l'OCDE.

Quant à la discrimination des personnes hautement qualifiées, l'orateur concède qu'Actiris devrait améliorer son dispositif d'accompagnement. Ses offres d'emploi destinées à ce public sont également insuffisantes. Or, un diplôme élevé ne constitue pas un bouclier contre la discrimination, par exemple pour les chômeurs d'un certain âge, les immigrés ou les Belges d'origine étrangère. On pourrait imaginer de créer des cellules dédiées à ce public et d'approfondir les partenariats avec les universités.

Les 2,5 ETP qui travaillent pour le guichet anti-discrimination suffisent à la tâche. En 2016, celui-ci a traité 70 plaintes (les récurrences de plaintes à l'encontre d'une même entreprise sont rares), dont une dizaine a été transférée à UNIA. Certes, les faibles effectifs de ce guichet peuvent surprendre, au regard de l'ampleur du phénomène de la discrimination. Il faut se rappeler qu'il s'agissait à l'origine d'un projet-pilote de l'antenne Actiris de la Ville de Bruxelles. Désormais, depuis un an, il s'agit d'une cellule transversale. Le guichet sera bientôt renforcé en personnel, par le biais de réallocations internes, d'autant plus que l'adoption d'une ordonnance en la matière fera sans doute croître le nombre de plaintes.

Le chômage des jeunes est bas à Bruxelles (26 %), en comparaison avec les autres grandes villes belges. Il est de 43 % à Liège, de 42 % à Charleroi, de 27 % à Anvers et de 24 % à Gand. Si une ville aussi dynamique que Gand affiche un taux de chômage presque équivalent à Bruxelles, il y a de quoi être optimiste et ne pas verser dans les clichés. En outre, ce taux ne signifie pas qu'un jeune sur quatre est au chômage. Les jeunes aux études, soit environ deux tiers des jeunes, sont exclus des statistiques relatives à la population active. En réalité, un jeune sur douze seulement est au chômage.

M. Chapelle plaide pour une extension aux chômeurs de plus de 30 ans des mesures proposées actuellement aux jeunes. L'élargissement de la garantie supposerait bien entendu une hausse de la charge de travail pour Actiris et, dès lors, des moyens qui lui sont alloués. Les chômeurs de longue durée, c'est-à-dire ayant plus d'un an de chômage, deviennent le problème le plus aigu. Ils constituent déjà 60 % des personnes accompagnées. La moitié d'entre eux ne cherchent plus d'emploi et s'accommodent de leur situation. En ce qui les concerne, l'article 60 de la loi sur les CPAS peut former un bon filet de sécurité, de même que les mesures destinées aux groupes-cibles.

M. Peter Michiels tient à préciser qu'un recours à la théorie des compétences implicites pour justifier une législation en matière de tests de situation requiert de pouvoir s'appuyer sur une compétence explicitement attribuées aux régions. Avant de déterminer le nombre d'agents nécessaires pour réaliser ces tests, il convient de s'assurer que notre Région respecte sa sphère de compétences. Il en va de même pour l'hypothèse d'une injonction de poursuite adressée au ministère public.

L'inspection régionale de l'emploi dispose de 29 agents. Seuls deux postes sont à pourvoir ; le taux de vacance est faible dans cette direction. Les inspecteurs se consacrent principalement à la lutte contre le travail

De diversiteitsplannen moeten worden bevorderd, omdat die de volledige arbeidswereld sensibiliseren, te weten zowel de werkgevers als de werknemers. Al te vaak gaat een racistische houding uit van collega's. De personeelsleden van Actiris die belast zijn met die plannen zijn uitgebreid van 8 tot 10, wat de interesse van Actiris voor die maatregel aantoonde. Thans heeft ruim een honderdtal werkgevers van het Gewest een diversiteitsplan, wat onvoldoende is wanneer men weet dat er 34.000 zijn. Het betreft de grootste werkgevers die bovendien eerder goede leerlingen zijn. De heer Chapelle pleit voor een hervorming van de diversiteitsplannen om kwantitatieve doelstellingen voorop te stellen, na een sociaal-economische monitoring naar het voorbeeld van Gent en Antwerpen.

De door de heer Chapelle ter sprake gebrachte verschillen in tewerkstellingsgraad tussen de autochtone Belgen en de Belgen van vreemde oorsprong kunnen natuurlijk niet enkel door discriminatie bij aanwerving worden verklaard, maar zijn ook de weerspiegeling van het verschil in toegang tot onderwijs, hoger onderwijs in het bijzonder. Maar zelfs bij gelijk diploma, kennen die twee bevolkingsgroepen een uiteenlopende tewerkstellingsgraad, op basis van de analyses van de OESO.

Wat de discriminatie van hoog opgeleide personen betreft, geeft de spreker toe dat Actiris zijn begeleiding zou moeten verbeteren. Zijn jobaanbiedingen voor die doelgroep zijn ook onvoldoende. Maar een hoog diploma vormt geen bescherming tegen discriminatie, bijvoorbeeld voor werklozen van een bepaalde leeftijd, migranten of Belgen van vreemde oorsprong. Men zou cellen kunnen oprichten voor die doelgroepen en de partnerships met de universiteiten uitbreiden.

De 2,5 VTE's die werken voor het antidiscriminatieoket zijn in voldoende aantal. In 2016, heeft het loket 70 klachten behandeld (herhaalde klachten tegen eenzelfde bedrijf zijn zeldzaam), waaronder een tiental doorgespeeld werd aan UNIA. Het beperkte aantal personeelsleden van dat loket lijkt verrassend, gelet op de omvang van de discriminatie. Er wordt aan herinnerd dat het in het begin ging over een proefproject van het bijkantoor van Actiris van de Stad Brussel. Sinds een jaar, is het een transversale cel. Het loket zal binnenkort meer personeel krijgen, via interne herschikkingen, vooral omdat de goedkeuring van een ordonnantie in die materie het aantal klachten ongetwijfeld zal doen toenemen.

De jongerenwerkloosheid is laag in Brussel (26 %) in vergelijking met de andere Belgische grootsteden. De werkloosheid bedraagt 43 % in Luik, 42 % in Charleroi, 27 % in Antwerpen en 24 % in Gent. Als een dynamische stad als Gent bijna evenveel werkloosheid kent als Brussel, kan men optimistisch zijn en moet men niet in clichés vervallen. Bovendien betekent dat percentage niet dat een jongere op vier werkloos is. De jongeren die studeren, met andere woorden twee derde van de jongeren, komen niet voor in de statistieken betreffende de actieve bevolking. In werkelijkheid is maar een jongere op twaalf werkloos.

De heer Chapelle pleit voor een uitbreiding van de maatregelen die thans voor de jongeren voorgesteld worden tot de werklozen ouder dan 30 jaar. De uitbreiding van de garantie zou natuurlijk een toename van de werklast voor Actiris betekenen en dus van de middelen die aan Actiris toegekend worden. De langdurig werklozen, i.e. meer dan een jaar werkloos, worden het meest acute probleem. Zij vormen al 60 % van de begeleidde personen. De helft van hen zoekt geen werk meer en legt zich bij de situatie neer. Voor hen kan artikel 60 van de wet op de OCMW's een vangnet vormen, net als de maatregelen voor de doelgroepen.

De heer Peter Michiels preciseert dat het invoeren van de theorie van de impliciete bevoegdheden om wetgeving te verantwoorden op het vlak van praktijktests, betekent dat men zich moet kunnen baseren op een bevoegdheid die expliciet aan de Gewesten toegewezen is. Alvorens het aantal personeelsleden te bepalen die noodzakelijk zijn om die tests uit te voeren, moet men er zich van vergewissen dat ons Gewest binnen zijn bevoegdheidsveld blijft. Hetzelfde geldt voor de hypothese van een aanmaning tot vervolging gericht tot het openbaar ministerie.

De gewestelijke arbeidsinspectie beschikt over 29 personeelsleden. Slechts twee postes moeten worden ingevuld ; er zijn weinig vacatures in die directie. De inspecteurs houden zich vooral bezig met de strijd

illégal et aux titres-services. Les besoins en effectifs devront être estimés à la lumière du champ d'application de l'éventuelle ordonnance portant sur les tests de situation, ainsi que du rôle respectif d'UNIA et d'Actiris. Certains demandaient si un mandat donné à des organismes tiers par l'inspection régionale était envisageable. M. Michiels émet de sérieuses réserves face à cette idée, qui ne pourrait en tout cas être appliquée à des missions régaliennes de l'inspection. Il ne faut pas oublier que certains actes de procédure pourraient être considérés comme viciés par le juge.

M. Michiels assure à Mme Goeman que les services de l'inspection comptent en leur sein des agents d'origine allochtone qui pourront aisément réaliser des tests de situation de manière crédible. En réponse à sa question relative à l'avis du Conseil d'État portant sur l'avant-projet d'ordonnance, il affirme que l'inspection doit rigoureusement agir dans la légalité et dans le respect des compétences régionales. Dès lors, son implication est exclue si le Conseil d'État déclare que cette matière n'appartient pas aux compétences régionales.

À l'heure qu'il est, il n'y a que deux matières dans lesquelles l'inspection régionale et l'inspection fédérale peuvent toutes deux dresser des procès-verbaux : la politique des groupes-cibles et le travail clandestin.

Si M. Michiels considère que les tests de situation ne sont pas « l'arme ultime » contre la discrimination, il souligne qu'il existe toute une palette de mesures envisageables. La perplexité avouée par M. Charlier au sujet des éventuels tests de situation menés à l'étranger montre bien le caractère tout à fait novateur de cette mesure. L'orateur tentera de glaner des informations et des expériences auprès de ses collègues.

Les partenaires sociaux ont déjà pu émettre une position à l'égard des tests de situation, à l'occasion de l'avis rendu par le Conseil économique et social sur l'avant-projet d'ordonnance instaurant des tests de situation. Or, ils n'ont pu accorder leurs voix et cet avis fait apparaître des opinions divergentes : les représentants syndicaux y sont favorables et le banc patronal est contre.

Par ailleurs, la commission paritaire 322, qui porte sur le travail intérimaire et le secteur des titres-services a décidé en septembre 2016 d'organiser en son sein des appels-mystère, selon des modalités à développer par les partenaires sociaux.

\*  
\* \*

### Réunion du 14 septembre 2017

Audition de M. David Piscicelli, conseiller à l'UCM  
(Union des Classes moyennes), M. Paul Palsterman, secrétaire  
régional bruxellois de la CSC (Confédération des syndicats chrétiens)  
et de M. Éric Buysens, Directeur du bureau d'études de la FGTB  
(Fédération générale du Travail de Belgique) de Bruxelles

M. David Piscicelli entend exprimer les réticences que les tests de situation suscitent auprès des PME et des indépendants bruxellois.

La proposition de résolution se concentre sur la discrimination à l'emploi fondée sur l'origine ethnique et s'appuie à cet effet sur la différence de taux d'emploi entre les Belges de souche et les Belges d'origine étrangère. Elle en déduit que les employeurs préfèrent engager des personnes d'origine belge. L'UCM conteste ce raisonnement. 95 % des employeurs bruxellois privés sont des PME, qui ne représentent certes qu'un tiers des emplois salariés. Or, ces patrons affichent une diversité d'origine ethnique toute aussi grande que celle des salariés et des demandeurs d'emploi. Il est donc peu justifié de parler de discrimination fondée sur l'origine ethnique de la part des employeurs. De surcroît, quand une PME recrute, elle ne pratique généralement aucune sélection et recourt au « bouche à oreille », en ayant égard aux qualifications de l'intéressé.

tegen illegale arbeid en de dienstencheques. De nood aan personeel moet worden geraamd in het licht van het toepassingsgebied van de eventuele ordonnantie over de praktijktesten, alsook van de respectieve rol van UNIA en Actiris. Sommigen vroegen of een mandaat aan derde instellingen door de gewestelijke inspectie overwogen kan worden. De heer Michiels heeft sterk voorbehoud bij dat voorstel, dat in elk geval slechts toegepast zou kunnen worden in het geval van aan de inspectie voorbehouden opdrachten. Men mag niet vergeten dat bepaalde stappen in de procedure door de rechter als onwettig beschouwd zouden kunnen worden.

De heer Michiels bevestigt ter attentie van mevrouw Goeman dat de inspectiediensten over personeelsleden van allochtone afkomst beschikken die de praktijktesten op een geloofwaardige manier zouden kunnen uitvoeren. Op de vraag betreffende het advies van de Raad van State over het voorontwerp van ordonnantie, antwoordt hij dat de inspectie de wettelijkheid strikt moet naleven alsook rekening moet houden met de gewestelijke bevoegdheden. De betrokkenheid van de inspectie is dus uitgesloten indien de Raad van State verklaart dat die materie geen deel uitmaakt van de gewestbevoegdheden.

Nu zijn er twee aangelegenheden waarin de gewestinspectie en de federale inspectie allebei processen verbaal kunnen opstellen : het doelgroepenbeleid en het illegale werk.

De heer Michiels zegt dat de praktijktesten niet het ultieme wapen tegen discriminatie zijn en dat er een rist maatregelen bestaan die overwogen kunnen worden. De verbazing van de heer Charlier over eventuele praktijktesten in het buitenland toont aan in welke mate de maatregel vernieuwend is. De spreker zal proberen informatie in te winnen en meer te weten te komen over experimenten bij zijn collega's.

De sociale partners hebben reeds hun standpunt over de praktijktesten bekendgemaakt, naar aanleiding van het advies van de Economische en Sociale Raad over het voorontwerp van ordonnantie dat de praktijktesten invoert. Zij hebben echter de neuzen niet in dezelfde richting gekregen en uit dat advies komen verschillende standpunten naar voren : de vakbondsafgevaardigden zijn voor ; de werkgevers zijn tegen.

De paritaire commissie 322, die bevoegd is voor uitzendarbeid en de sector van de dienstencheques, heeft overigens in september 2016 beslist om in de eigen sector mystery calls uit te voeren, volgens voorwaarden die door de sociale partners bepaald moeten worden.

\*  
\* \*

### Vergadering van 14 september 2017

Hoorzitting met de heer David Piscicelli, adviseur van de UCM (Union des Classes Moyennes), de heer Paul Palsterman, Brussels Gewestelijk secretaris van het ACV (Algemeen Christelijk Vakverbond), en de heer Éric Buysens, directeur van het studie bureau van het ABVV (Algemeen Belgisch Vakverbond) te Brussel

De heer David Piscicelli wil uiting geven aan de twijfels die de praktijktesten doen rijzen bij de KMO's en de Brusselse zelfstandigen.

Het voorstel van resolutie spitst zich toe op discriminatie bij tewerkstelling op grond van etnische afkomst en baseert zich daarbij op het verschil in de tewerkstellingsgraad tussen de autochtone Belgen en de Belgen van buitenlandse afkomst. Het leidt daaruit af dat de werkgevers kiezen personen van Belgische afkomst aan te werven. De UCM betwist die redenering. Zowat 95 % van de Brusselse private werkgevers zijn KMO's, die wel maar instaan voor een derde van de bezoldigde jobs. Die werkgevers vertonen echter een even grote etnische diversiteit als de loontrekkenden en de werkzoekenden. Het is dus weinig verantwoord te spreken over discriminatie vanwege de werkgevers op grond van etnische afkomst. Bovendien verricht een KMO wanneer zij aanwerft doorgaans geen enkele selectie. Zij doet een beroep op « mond tot mond reclame », en kijkt naar de kwalificaties van de betrokkene.

D'autre part, la proposition de résolution semble viser les intermédiaires du marché de l'emploi.

Les tests de situation sont un instrument en essor, aussi bien dans la lutte contre la discrimination que pour le contrôle des lois sociales, malgré les inquiétudes et les réserves du monde patronal, comme en attestent les avis récents du Conseil économique et social. Même si le patronat entend être constructif, il soumet plusieurs remarques aux parlementaires. M. Piscicelli formulera cinq préoccupations.

Premièrement, un chef d'entreprise prend en considération la législation prohibant la discrimination, entre autres contraintes qui s'imposent à son activité, malgré les demandes discriminatoires que pourrait exprimer un client ou le surcoût lié à l'embauche d'un travailleur âgé. Or, la notion même de discrimination est source d'insécurité juridique. Les cas de discrimination flagrante sont heureusement rares et un patron est le plus souvent confronté à des situations ambiguës, ainsi que l'a encore démontré l'arrêt « Achbita » de la Cour de justice de l'Union européenne. Cette complexité est inquiétante pour les petits employeurs, qui sollicitent fréquemment des conseils à ce sujet auprès de l'UCM. C'est pourquoi il est essentiel que l'autorité publique privilégie l'information et la sensibilisation, avant le contrôle.

Dans cette optique, l'UCM recommande à ses membres d'autres méthodes de recrutement, notamment sans CV.

Deuxièmement, M. Piscicelli souligne que, si la lutte contre la discrimination est une priorité pour l'UCM, elle doit respecter les droits fondamentaux de toutes les parties. Or, un test de situation peut mener à des débordements de la part des inspecteurs. Il n'est pas suffisant de déclarer que la provocation sera évitée. IL ne peut y avoir d'ingérence dans la vie des entreprises.

Troisièmement, l'intervenant s'interroge sur l'effectivité du contrôle. Un inspecteur réalisant un test de situation sera généralement confronté à un travailleur salarié, et non au chef de l'entreprise. Qu'en sera-t-il de la responsabilité de commettant (l'employeur) et de celle du préposé ? L'entreprise doit-elle être tenue responsable du fait d'autrui ? Les chartes de la diversité ne portent pas sur cette question de responsabilité juridique. La proposition de résolution donne à penser – à tort – que les cas de discrimination sont systématiquement cautionnés par l'employeur. L'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail stipule en tout cas que le travailleur est personnellement responsable de son dol et de sa faute lourde ; la discrimination pourrait en être. En matière pénale, c'est la loi du 4 mai 1999 instaurant la responsabilité pénale des personnes morales qui trouverait à s'appliquer. Il s'agit donc d'agir avec la plus grande précaution, tant la matière est délicate.

Quatrièmement, l'orateur ne partage pas l'opinion des auteurs de la proposition de résolution selon laquelle la faiblesse de la législation est due au manque d'actions répressives et à l'accent mis sur la prévention. Il s'agira en outre d'évaluer l'efficacité du test de situation, après quelques temps d'application. L'aspect caché de ce mécanisme peut être perçu comme insidieux et accentuer les tensions sociales. De plus, on peut s'interroger sur le caractère approprié de cet instrument pour une matière aussi complexe, à la différence par exemple de la vente d'alcool aux mineurs ou la vente de produits financiers. Il faudra par ailleurs déterminer selon quels indicateurs cette évaluation sera effectuée.

Enfin, la répartition des compétences avec l'État fédéral devra être observée. Serait-il encore opportun d'organiser des tests de situation en Région bruxelloise quand on sait que le Gouvernement fédéral vient d'annoncer le recours à de tels tests par l'inspection sociale ? Si oui, quel sera le champ d'application des tests régionaux bruxellois ? La multiplication de ces tests, avec de faux CV et de faux appels à traiter, serait une perte de temps pour les entreprises.

M. Paul Palsterman souligne en préambule que la lutte contre la discrimination ne doit pas être axée en priorité sur les actions en justice.

Anderzijds heeft het voorstel van resolutie kennelijk betrekking op de tussenpersonen van de arbeidsmarkt.

Situatietests worden steeds meer gebruikt, zowel bij de bestrijding van discriminatie en als bij de controle op de naleving van de sociale wetten, ondanks de ongerustheden en de aarzelingen van de werkgeverswereld, zoals blijkt uit de recente adviezen van de Economische en Sociale Raad. Hoewel de werkgevers constructief willen zijn, leggen zij verscheidene opmerkingen voor aan de parlementsleden. De heer Piscicelli zal vijf bekommernissen verwoorden.

Ten eerste houdt een bedrijfsleider rekening met de wetgeving die discriminatie verbiedt, net als met andere verplichtingen die opgelegd worden voor zijn activiteit, ondanks de discriminerende verzoeken die een klant zou kunnen uiten of de meerkost voor het aanwerven van een oudere werknemer. Het begrip discriminatie is echter op zich een bron van rechtsonzekerheid. De gevallen van flagrante discriminatie zijn gelukkig zeldzaam en een werkgever krijgt het vaakst te maken met dubbelzinnige situaties, zoals nogmaals werd aangetoond door het arrest « Achbita » van het Hof van Justitie van de Europese Unie. Die complexiteit is verontrendend voor de kleine werkgevers, die ter zake vaak raad vragen bij de UCM. Om die reden, is het essentieel dat de overheid de voorkeur geeft aan informatie en sensibilisatie, eerder dan aan controle.

In het licht daarvan, beveelt de UCM haar leden andere wervingsmethodes aan, met name zonder cv.

Ten tweede, benadrukt de heer Piscicelli dat, hoewel de bestrijding van discriminatie een prioriteit is voor de UCM, zij de grondrechten van alle partijen in acht moet nemen. Een situatietest kan echter leiden tot uitspattingen vanwege de inspecteurs. Het volstaat niet te verklaren dat provocatie vermeden zal worden ; er mag geen sprake zijn van inmenging in het reilen en zeilen van de bedrijven.

Ten derde, heeft de spreker vragen over de doeltreffendheid van de controle. Doorgaans zal een inspecteur die een praktijktest verricht te maken krijgen met een loontrekkende, niet met een bedrijfsleider. Hoe staat het met de aansprakelijkheid van de opdrachtgever (werkgever) en met die van het personeelslid ? Moet het bedrijf aansprakelijk gehouden worden voor andermans daden ? De diversiteitscharters behandelen die juridische aansprakelijkheid niet. Het voorstel van resolutie laat ten onrechte aannemen dat de werkgever de gevallen van discriminatie systematisch goedkeurt. Artikel 18 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten stelt alleszins dat de werknemer persoonlijk aansprakelijk is voor zijn dwaling en zijn zware fout ; dat kan gelden voor discriminatie. Op strafrechtelijk vlak, zou de wet van 4 mei 2019 tot invoering van de strafrechtelijke verantwoordelijkheid van rechtspersonen van toepassing zijn. Men moet dus zo voorzichtig mogelijk handelen, want het is een delicate aangelegenheid.

Ten vierde, is de spreker het niet eens met de mening van de opstellers van het voorstel van resolutie, dat stelt dat de zwakheid van de wetgeving te wijten is aan het gebrek aan repressieve acties en aan de nadruk op preventie. Bovendien gaat het erom de doeltreffendheid van de situatietest na enige tijd te evalueren. Het verborgen aspect van dat systeem kan beschouwd worden geniepig en de sociale spanningen verergeren. Bovendien kan men zich afvragen of die werkwijze past voor een zo complexe materie, anders bijvoorbeeld dan de verkoop van alcohol aan minderjarigen of de verkoop van financiële producten. Daarnaast moet bepaald worden volgens welke indicatoren die evaluatie uitgevoerd zal worden.

Tot slot moet de bevoegdheidsverdeling met de federale Staat in acht genomen worden. Zou het nog aangewezen zijn praktijktesten te organiseren in het Brussels Gewest, wetend dat de federale regering onlangs heeft aangekondigd dat de sociale inspectie een beroep zal doen op dergelijke tests ? Zo ja, wat zal het toepassingsgebied van de gewestelijke Brusselse tests zijn ? De toename van die tests, met valse cv's en valse oproepen die behandeld moeten worden, zou de bedrijven tijd doen verliezen.

De heer Paul Palsterman benadrukt ter inleiding dat de bestrijding van discriminatie niet eerst gericht moet zijn op gerechtelijke vorderingen.

Il s'agit avant tout d'accompagner les entreprises. M. Palsterman a été confronté, en tant que membre du comité de gestion d'Actiris, à la question particulière de l'interdiction du port du voile par les employés. Une fois que le tribunal de première instance a jugé que cet article du règlement de travail était illégal, les membres du comité de gestion ont rapidement été d'accord pour considérer qu'Actiris n'avait rien à gagner à se lancer dans une bataille judiciaire en interjetant appel contre ce jugement.

La procédure judiciaire présente le défaut de ne pas faire comparaître des personnes concernées par le sujet, tels que les collègues de travail ou les usagers d'Actiris. M. Palsterman est donc convaincu que la concertation est bien plus efficace.

Néanmoins, la répression est parfois nécessaire et, dans ce cas, le test de situation peut être un auxiliaire de poids. Il n'est évidemment pas question d'en faire un usage outrancier, comme les organisations patronales bruxelloises l'ont fait croire dans la presse. Les garanties juridiques inscrites dans l'avant-projet d'ordonnance qui a été soumis au Conseil économique et social semblent suffisantes. Si M. Palsterman est favorable à ce texte, c'est d'abord en raison de l'acuité de cette matière à Bruxelles, par rapport aux deux autres régions.

M. Éric Buysens rappelle que la FGTB avait plaidé dès 2005, dans le cadre du « Contrat pour l'économie et l'emploi », pour l'instauration de tests de situation. Il est dès lors favorable à la proposition de résolution. Il espère que le banc syndical et le banc patronal pourront rapprocher leurs points de vue sur ce sujet ; pour l'heure, il subsiste un désaccord de principe.

Les témoignages et signalements de discrimination abondent dans notre Région et, selon un principe d'« ethnostratification », certaines catégories de la population restent affectées à des métiers plus pénibles et moins rémunérés. Depuis dix ans qu'ils existent, les plans régionaux de diversité ont montré leurs limites. Les mesures non contraignantes ne suffisent plus, pour les cas les plus graves. D'autre part, il faut élargir ces outils à toute forme de discrimination, et pas seulement celle qui est fondée sur l'origine ethnique.

Par conséquent, les inspecteurs régionaux de l'emploi, mais aussi les acteurs du marché de l'emploi, doivent pouvoir réaliser des tests de situation. En effet, ces tests ne doivent pas uniquement s'attacher à des cas individuels mais doivent aussi concerner des secteurs économiques, à l'instar de ce que fit le MRAX dans les boîtes de nuit et l'accès au logement. Dans cette perspective, il s'agira moins de sanctionner une entreprise que de pousser les représentants dudit secteur à prendre les dispositions nécessaires.

Comme M. Palsterman, M. Buysens souligne que ces tests n'ont pas vocation à aboutir à des sanctions. Ils doivent conduire à une concertation, comme UNIA le privilégie aujourd'hui déjà.

En réponse à M. Piscicelli, l'intervenant affirme que c'est bien la responsabilité de l'employeur qui doit être engagée ; ils ne peuvent s'y dérober. Le demandeur d'emploi fait face, lui aussi, à une responsabilisation accrue alors que sa situation est tout aussi complexe.

\*  
\* \*

M. Bruno De Lille regrette que le représentant de l'UCM persiste dans les anciennes craintes du patronat, alors pourtant que les discussions menées depuis plusieurs mois y ont apporté des éclaircissements. Ces questions sont certes légitimes mais elles ont reçu des réponses.

Het gaat er in de eerste plaats om de bedrijven te begeleiden. De heer Palsterman heeft als lid van het beheercomité van Actiris te maken gekregen met de bijzondere kwestie van het verbod op het dragen van een hoofddoek door de werknemers. Zodra de rechtbank van eerste aanleg heeft geoordeeld dat dat artikel van het arbeidsreglement illegaal was, zijn de leden van het Beheercomité het snel eens geworden dat Actiris niets te winnen had bij een gerechtelijke strijd door beroep in te dienen tegen dat vonnis.

De gerechtelijke procedure vertoont het nadeel dat het de betrokkenen, zoals de werkcollega's of de klanten van Actiris niet voor de rechtbank laat verschijnen. De heer Palsterman is er dus van overtuigd dat overleg veel doeltreffender is.

Niettemin blijft repressie soms nodig, en in dat geval kan de praktijktest een belangrijk hulpmiddel zijn. Uiteraard is er geen sprake van daarvan buitensporig gebruik te maken, zoals de Brusselse vakbondsorganisaties hebben doen geloven in de pers. De juridische waarborgen die werden opgenomen in het voorontwerp van ordonnantie dat aan de Economische en Sociale Raad werd voorgelegd lijken voldoende. Het is in de eerste plaats omdat het probleem zich zo scherp stelt in Brussel, in vergelijking met de twee andere Gewesten, dat de heer Palsterman voorstander is van deze tekst.

De heer Éric Buysens herinnert eraan dat het ABVV in het kader van het « Contract voor Economie en Tewerkstelling » sinds 2005 had gepleit voor de invoering van praktijktesten. Bijgevolg steunt hij het voorstel van resolutie. Hij hoopt dat de werknemers- en werkgeversorganisaties hun standpunten over dit onderwerp dichter bij elkaar kunnen brengen. Momenteel bestaat er nog steeds een principieel meningsverschil.

Er zijn veel getuigenissen en meldingen van racisme in ons Gewest, en volgens een principe van etnische stratificatie worden bepaalde categorieën van de bevolking nog steeds ingezet voor zwaardere en minder goed betaalde beroepen. In het tienjarige bestaan van de gewestelijke diversiteitsplannen, zijn de beperkingen ervan naar boven gekomen. De niet-bindende maatregelen zijn niet langer toereikend voor de ergste gevallen. Anderzijds moeten deze instrumenten worden uitgebreid tot iedere vorm van discriminatie, en niet enkel die op basis van etnische afkomst.

Bijgevolg moeten de gewestelijke werkgelegenheidsinspecteurs, maar ook de spelers op de arbeidsmarkt, praktijktesten kunnen uitvoeren. Die testen mogen zich immers niet enkel toelagen op individuele gevallen, maar moeten zich ook richten op economische sectoren, in navolging van wat de MRAX heeft gedaan voor de nachtclubs en de toegang tot huisvesting. In deze context zal het er niet zozeer om gaan een bedrijf te sanctioneren, maar wel om de vertegenwoordigers van de sector in kwestie aan te zetten om de nodige maatregelen te treffen.

Net als de heer Palsterman, benadrukt de heer Buysens dat het niet de bedoeling is van die testen om te resulteren in sancties. Ze moeten leiden tot overleg, zoals UNIA nu al voornamelijk verkiest.

In antwoord op de heer Piscicelli, bevestigt de spreker dat het wel degelijk de werkgever is die verantwoordelijk moet worden gehouden ; daar kunnen zij zich niet aan onttrekken. Ook de werkzoekende krijgt te maken met een grotere verantwoordelijkheid terwijl zijn situatie net zo complex is.

\*  
\* \*

De heer Bruno De Lille vindt het jammer dat de vertegenwoordiger van de UCM volhardt in de oude bezorgdheden van de werkgevers, terwijl de besprekingen die reeds maanden aan de gang zijn daar nochtans duidelijkheid in hebben gebracht. Die vragen zijn zeker gegrond, maar ze werden reeds beantwoord.

La notion de discrimination sera définie par la loi et ne sera pas soumise à l'interprétation de l'inspecteur de l'emploi. Pourquoi M. Piscicelli croit-il que ce sujet prêtera plus le flanc à l'arbitraire que les autres domaines de l'inspection de l'emploi ?

La distinction à apporter entre la responsabilité de l'employeur et celle du travailleur est une question justifiée, mais elle se pose dans tous les autres aspects de l'inspection de l'emploi. Il faudra donc procéder par analogie. Personne ne contestera que le travailleur devra supporter la responsabilité d'une faute intentionnelle, commise contre l'intérêt de l'entreprise et qu'en revanche, il sera personnellement exonéré s'il a agi conformément aux pratiques habituelles de l'entreprise. Ici encore, la question n'est pas neuve.

Du reste, l'intervenant partage l'avis des représentants syndicaux. Les méthodes d'incitation et d'accompagnement ne suffisent plus, mais elles restent la voie à privilégier. Si l'UCM est opposée aux tests de situation, que propose-t-elle alors pour vaincre cet obstacle ? Y aurait-il une « troisième voie » ? L'UCM parviendra-t-elle à dépasser la posture de l'opposition ?

Enfin, il va de soi que l'instrument que constituent les tests de situation fera l'objet d'évaluation après quelques années. On observera si ces tests auront eu une incidence favorable sur le taux d'emploi des personnes d'origine étrangère et des travailleurs âgés. En tout cas, ces tests seront appliqués avec discernement et mesure, en cas d'indices de discrimination.

Mme Marion Lemesre ne peut tolérer la discrimination. Elle se réjouit donc que les inspecteurs fédéraux de l'emploi pourront prochainement mettre en œuvre des tests de situation pour lutter contre ce mal. Toutefois, cet instrument devra être manié avec prudence. En outre, les pouvoirs publics se doivent d'être exemplaires. Quand on sait que 40 % de l'emploi bruxellois est public, on peut se demander si les pouvoirs publics ont été préservés de la discrimination, notamment sur des bases de sympathies politiques.

Serait-il judicieux que la Région bruxelloise ait aussi recours aux tests de situation, pour des objectifs assez similaires à ceux de l'État fédéral ? Ces deux niveaux de pouvoir engageront-ils la responsabilité de l'entreprise selon les mêmes modalités ? Les procédures et les délais seront-ils harmonisés ? Les petites entreprises ne seront-elles pas confrontées à une multiplication des contrôles, l'instauration d'un climat de méfiance et une hausse des charges administratives ? Notre Région, qui est la seule à se lancer dans cette aventure, risque de pâtir d'un déficit de compétitivité. Les personnes auditionnées partagent-elles ces craintes ?

Mme Lemesre aurait préféré que les ressources régionales soient destinées à soutenir les efforts des organisations patronales pour faire évoluer les mentalités, tels que l'initiative « Job coach », promue par l'UCM, avec l'aide de la Région, afin de recruter sans CV. Il ne faudrait pas croire, comme M. De Lille, que les organisations patronales restent les bras croisés. Elles se sont récemment doté d'un plan d'actions commun, présenté au ministre fédéral de l'Emploi, M. Kris Peeters, afin de promouvoir la diversité sur le marché du travail. L'intervenante recommande aussi d'aider les partenaires sociaux à élaborer un code de conduite. Il faut donc s'en remettre à l'auto-régulation, qui livrera des résultats plus tangibles que des sanctions légales.

Mme Zoé Genot est ravie d'entendre toutes les personnes auditionnées dire que la lutte contre la discrimination est une priorité et qu'une série d'initiatives est prise. Force est néanmoins de constater que le taux d'emploi de certaines catégories de population ne s'améliore pas. Il faut donc envisager d'autres mesures, sans pour autant cesser l'effort déjà ancien de sensibilisation. Le test de situation est d'ailleurs un instrument abondamment discuté, depuis une dizaine d'années. Les employeurs ne sont pas pris au dépourvu.

Het begrip discriminatie zal door de wet worden bepaald en zal niet onderhevig zijn aan de interpretatie van de werkgelegenheidsinspecteur. Waarom denkt de heer Piscicelli dat dit onderwerp vatbaarder zal zijn voor willekeur dan de andere gebieden van de werkgelegenheidsinspectie ?

Het onderscheid dat moet worden gemaakt tussen de verantwoordelijkheid van de werkgever en die van de werknemer is een terechte vraag, maar die rijst bij alle andere aspecten van de werkgelegenheidsinspectie. Men moet dus naar analogie te werk gaan. Iedereen zal het erover eens zijn dat de werknemer de verantwoordelijkheid moet dragen voor een opzettelijke fout, die tegen het belang van het bedrijf werd begaan, en dat hij daarentegen persoonlijk zal worden vrijgesteld als hij heeft gehandeld volgens de gebruikelijke praktijken van het bedrijf. Ook die vraag is niet nieuw.

Verder deelt de spreker de mening van de vakbondsvertegenwoordigers. De methoden van stimulering en begeleiding zijn niet langer toereikend, maar ze blijven de weg die de voorkeur geniet. Als de UCM tegen praktijktesten is, wat stelt ze dan voor om deze hindernis te overwinnen ? Zou er een « derde weg » zijn ? Zal de UCM erin slagen om de houding van verzet te overstijgen ?

Ten slotte spreekt het voor zich dat het instrument van de praktijktesten na enkele jaren zal worden geëvalueerd. Er zal worden onderzocht of die testen een gunstige invloed hebben gehad op de tewerkstellingsgraad van mensen van buitenlandse afkomst en oudere werknemers. In ieder geval zullen deze testen zorgvuldig en met mate worden toegepast, indien er aanwijzingen van discriminatie zijn.

Mevrouw Marion Lemesre kan geen discriminatie toestaan. Ze is dus blij dat de federale arbeidsinspecteurs binnenkort praktijktesten kunnen uitvoeren om dit probleem te bestrijden. Toch moet dit instrument voorzichtig worden gehanteerd. Bovendien horen de overheidsdiensten het voorbeeld te geven. Als men weet dat 40 % van de Brusselse tewerkstelling bij de overheid is, kan men zich afvragen of er bij de overheidsdiensten geen discriminatie is geweest, met name op basis van politieke sympathieën.

Zou het verstandig zijn van het Brussels Gewest om een beroep te doen op praktijktesten, met doelstellingen die vrij gelijkaardig zijn aan die van de federale staat ? Zullen deze twee machtsniveaus de bedrijven volgens dezelfde regels verantwoordelijk houden ? Zullen de procedures en termijnen op elkaar worden afgestemd ? Zullen de kleine ondernemingen niet worden geconfronteerd met een wildgroei aan controles, een klimaat van wantrouwen en een verhoging van de administratieve lasten ? Ons Gewest, dat zich als enige in dit avontuur stort, dreigt te lijden onder een gebrek aan concurrentievermogen. Delen de gehoorde personen deze bezorgdheden ?

Mevrouw Lemesre had liever gezien dat de gewestelijke middelen werden gebruikt om de inspanningen van werkgeversorganisaties voor een mentaliteitswijziging te steunen, zoals het initiatief « Job coach », dat gepromoot wordt door de UCM en gesteund door het Gewest, om zonder cv aan te werven. We moeten er niet van uitgaan, zoals de heer De Lille doet, dat de werkgeversorganisaties met de armen over elkaar blijven zitten. Ze hebben onlangs een gemeenschappelijk actieplan opgesteld, dat aan de federale minister voor Werkgelegenheid Kris Peeters werd voorgesteld, om de diversiteit op de arbeidsmarkt te promoten. De spreker raadt ook aan om de sociale partners te helpen met het uitwerken van een gedragscode. Men moet dus weer met zelfregeling beginnen, wat tastbaardere resultaten zal opleveren dan wettelijke sancties.

Mevrouw Zoé Genot is verheugd alle gehoorde personen te horen zeggen dat de strijd tegen discriminatie een prioriteit is en dat een reeks maatregelen werd getroffen. Er moet evenwel worden geconstateerd dat de tewerkstellingsgraad bij bepaalde categorieën van de bevolking niet verbetert. Er moeten dus andere maatregelen worden overwogen, zonder daarom de eerdere bewustmakingsinspanningen stop te zetten. Praktijktesten zijn overigens een instrument dat al sinds een tiental jaren veelvuldig wordt besproken. De werkgevers zullen er dus niet mee overrompeld worden.

La question de l'incompétence de notre Région pour organiser des tests de situation en matière d'emploi ne constitue plus un obstacle depuis les avis concordants des professeurs entendus en commission le 22 septembre 2016. De même, l'incertitude avancée par M. Piscicelli quant à l'imputation de la discrimination à l'employeur ou au travailleur n'est pas neuve : dans de nombreux pans du droit du travail, le juge doit trancher ce type de question. Une jurisprudence étayée a été progressivement établie.

Les tests de situation ne seront pas un prétexte pour l'inspection de l'emploi pour se déchaîner contre les entreprises. Ils seront diligentés après une accumulation d'indices de discrimination. Il ne s'agira pas d'un contrôle insidieux.

D'autre part, Mme Genot conteste que les tests de situation pénaliseraient les entreprises bruxelloises, car ils portent sur une législation fédérale, applicable dans tout le pays, et qu'ils ont précisément pour but d'enrayer la discrimination et de permettre à la personne la plus compétente d'être engagée.

Mme Hannelore Goeman partage l'avis de Mme Genot, selon laquelle l'éventail des mesures adoptées jusqu'ici pour combattre la discrimination n'est pas assez large. Les organisations patronales avancent-elles une alternative crédible aux tests de situation, si elles ne veulent pas de ceux-ci ? L'oratrice ne comprend d'ailleurs pas la raison de cette résistance, qu'on peut qualifier de conservatrice, tant l'avant-projet d'ordonnance soumis aux partenaires sociaux est mesuré et raisonnable. Elle ajoute qu'elle ne croit pas à l'auto-régulation seule, comme la crise bancaire ou le scandale des moteurs diesel trafiqués l'ont encore montré. Les mesures internes aux agences de travail intérimaire prises par Federgon ne livrent pas de résultats satisfaisants. L'auto-régulation diminue même la vigilance des entreprises. Les pouvoirs publics doivent désormais prendre leurs responsabilités. L'auto-régulation promue par l'UCM serait-elle gérée paritairement avec les syndicats ?

Par ailleurs, M. Piscicelli s'est appuyé sur l'annonce faite récemment par le ministre fédéral de l'Emploi d'entreprendre des tests de situation. On peut cependant s'interroger sur la mise en œuvre de cette annonce, tant les autres partenaires de la majorité gouvernementale y semblent réfractaires. L'intervention de notre Région, promise à un meilleur avenir, est donc pleinement justifiée.

Quel est le point de vue des personnes invitées à l'égard de l'exploration de données (« datamining ») ? Il s'agit d'une riche source de renseignements mais elle suscite la polémique. Alors que certains employeurs sont favorables à la surveillance des chômeurs concernant la recherche d'un emploi sur internet, accepteraient-ils d'être surveillés de la même manière ?

M. Hamza Fassi-Fihri estime lui aussi que les actions de prévention et de sensibilisation doivent être préférées à une sanction. Il faut veiller à un changement progressif des mentalités. Cependant, étant donné que les actions entreprises jusqu'à maintenant n'ont pu induire une amélioration, y en aurait-il d'autres ? Les personnes invitées entrevoient-elles des pistes inexploitées ? L'évaluation des plans de diversité, dix ans après leur création, pourrait donner lieu à des analyses intéressantes. M. Fassi-Fihri songe notamment à l'accompagnement des personnes peu habituées aux codes socio-culturels de la vie en entreprise.

La proposition de résolution établit un lien direct entre la constatation d'une discrimination à la suite d'un test de situation et une poursuite judiciaire. Or, M. Palsterman a affirmé qu'une action en justice présente souvent peu d'intérêt dans cette matière. Quel autre type de sanction préconise-t-il alors ? Quel est son avis à propos du dénigrement de l'entreprise convaincue de discrimination ?

D'autre part, qui, selon les personnes entendues, est la personne la mieux placée pour réaliser un test de situation ? Ces tests devraient-ils rester l'apanage des inspecteurs de l'emploi ou faudrait-il au contraire accorder aussi cet outil aux associations de lutte contre la discrimination ?

De vraag of ons Gewest al dan niet bevoegd is om praktijktesten te organiseren op het gebied van werkgelegenheid vormt geen hindernis meer sinds de overeenstemmende adviezen van de professoren die werden gehoord in de commissie van 22 september 2016. Ook de onzekerheid van de heer Piscicelli of de discriminatie ten laste wordt gelegd van de werkgever of van de werknemer is niet nieuw : in talrijke aspecten van het arbeidsrecht, moet de rechter over dit soort kwesties beslissen. Er is geleidelijk aan een onderbouwde rechtspraak tot stand gekomen.

De praktijktesten zullen geen voorwendsel zijn voor de werkgelegenheidsinspectie om zich tegen de bedrijven te kanten. Ze zullen worden aangewend na opeenvolgende aanwijzingen van discriminatie. Het zal niet gaan om een verdoken controle.

Anderzijds is mevrouw Genot het er niet mee eens dat de praktijktesten de Brusselse bedrijven zouden benadelen, want ze zijn gebaseerd op een federale wetgeving, die in het hele land toepasbaar is. Ze zijn juist bedoeld om discriminatie tegen te gaan en ervoor te zorgen dat de meest bekwame persoon wordt aangeworven.

Mevrouw Hannelore Goeman is het eens met mevrouw Genot over het feit dat de waaier aan tot op vandaag genomen maatregelen tegen discriminatie niet ruim genoeg is. Hebben de werkgeversorganisaties een geloofwaardig alternatief voor de praktijktests, aangezien zij daar niet van willen weten ? Waarom zijn zij daar overigens tegen gekant ? Hun weerstand is conservatief, want het aan de sociale partners voorgelegde voorontwerp van ordonnantie is gematigd en redelijk. Zij gelooft niet in zelfcontrole alleen, zoals de bankencrisis en het schandaal met de dieselmotoren aangetoond hebben. De interne maatregelen binnen de uitzendkantoren die Federgon genomen heeft, leveren geen bevredigende resultaten op. De zelfcontrole vermindert zelfs de waakzaamheid van de bedrijven. De overheid moet nu zelf verantwoordelijkheid nemen. Zou de zelfcontrole die de UCM verdedigt, paritair met de vakbonden geregeld worden ?

De heer Piscicelli is uitgegaan van de recente aankondiging van de federale minister voor werkgelegenheid om praktijktests uit te voeren. Men kan zich daar vragen bij stellen, want de andere leden van de regeringsmeerderheid lijken daar niet happig op te zijn. Het optreden van ons Gewest, dat een rooskleurige toekomst tegemoet gaat, is dus zeker verantwoord.

Wat is het standpunt van de uitgenodigde personen over datamining ? Dat is een rijke bron aan gegevens, maar er bestaat polemiek over. Sommige werkgevers zijn voorstander van het volgen van werklozen die op het internet naar werk zoeken, maar zouden zij zelf aanvaarden op dezelfde manier gevolgd te worden ?

De heer Hamza Fassi-Fihri meent ook dat preventie en sensibilisering te verkiezen zijn boven sancties. Men moet de mentaliteit geleidelijk wijzigen. Maar aangezien de maatregelen die tot nu toe genomen zijn niet tot een verbetering geleid hebben, kan men zich afvragen of er nog andere zijn ? Zien de uitgenodigde personen nog andere niet betreden paden ? De evaluatie van de diversiteitsplannen, tien jaar na de invoering ervan, zou tot interessante analyses kunnen leiden. De heer Hamza Fassi-Fihri denkt bijvoorbeeld aan de begeleiding van personen die weinig vertrouwd zijn met de betamelijke sociaal-culturele attitude in een bedrijf.

Het voorstel van resolutie legt een rechtstreeks verband tussen de vaststelling van een discriminatie na een praktijktest en gerechtelijke vervolging. De heer Palsterman heeft evenwel bevestigd dat een rechtszaak vaak van weinig nut is in dit soort zaken. Welk ander type sanctie beveelt hij dan aan ? Wat is zijn standpunt over het zwartmaken van een voor discriminatie veroordeelde onderneming ?

Wie is dan volgens de gehoorde personen de aangewezen actor om een praktijktest uit te voeren ? Zouden die tests voorbehouden moeten blijven voor de werkgelegenheidsinspecteurs of zouden ze daarentegen ook mogen worden uitgevoerd door de verenigingen die discriminatie bestrijden ?

Enfin, quel est l'avis de trois personnes auditionnées au sujet des clauses sociales intégrées dans un marché public, obligeant le prestataire retenu à signer la charte de la diversité ? Cela aurait l'avantage de rester une mesure incitative.

Mme Jacqueline Rousseaux rappelle que la très grande majorité des employeurs privés de la Région sont des PME, qui engagent peu et qui ont beaucoup de peine à trouver le profil idéal. Ces entreprises n'ont pas le luxe de discriminer un bon candidat, en quelque sorte. Par ailleurs, une faiblesse de la proposition de résolution est de se concentrer sur les personnes d'origine étrangère. Pourquoi délaissier les discriminations à l'égard des femmes ou des travailleurs âgés, par exemple ?

En outre, pourquoi la Région devrait-elle faire œuvre de pionnier par rapport à la Flandre et à la Wallonie, quand on sait que 46 % des entreprises bruxelloises ont été fondées par une personne n'ayant pas la nationalité belge, sans parler des entrepreneurs belges qui sont d'origine étrangère ? Mme Rousseaux ne croit donc pas que les personnes d'origine étrangère soient particulièrement discriminées à Bruxelles. Il serait bien plus judicieux d'affecter les ressources limitées du budget régional au soutien des entreprises, plutôt qu'à leur traque. Les tests de situation entretiennent une atmosphère de méfiance à l'égard des entreprises.

M. Youssef Handichi rétorque à M. Piscicelli que les objections tirées de l'incompétence du législateur régional pour organiser des tests de situation ont perdu de leur vitalité depuis que deux constitutionnalistes de renom ont affirmé que notre Région est bien compétente pour ce faire. De même, il ne croit pas aux assurances de Mme Rousseaux quant à l'absence de discrimination à Bruxelles en raison du pedigree de ses entrepreneurs.

L'UCM ne doit pas craindre les tests de situation. Il ne faut pas y voir une ingérence et une menace de sanction mais un sondage du marché de l'emploi. C'est un outil destiné à promouvoir les personnes les plus compétentes.

Quand il s'agit d'imputer la responsabilité d'une discrimination à un travailleur ou à son employeur, l'entreprise, M. Handichi souligne que ce sont parfois les travailleurs qui alertent les autorités publiques d'une discrimination organisée au sein de leur entreprise. Tel fut le cas d'Adecco il y a quelques années.

Par ailleurs, l'intervenant ne voit pas en quoi la discrimination à l'embauche serait plus complexe à contrôler que la vente d'alcool et de cigarettes aux mineurs. Cet argument de la complexité est répété à corps et à cris par le patronat, mais il mérite d'être remis en question. M. Handichi souhaite également savoir comment M. Piscicelli explique la différence persistante de taux d'emploi entre les Belges de souche et les Belges d'autre origine ethnique. D'autre part, les représentants syndicaux pourraient-ils suggérer d'autres pistes à explorer que les tests de situation pour compléter les mesures de sensibilisation ?

M. Éric Bott déplore que les organisations patronales aient refusé la concertation sociale avec le ministre Didier Gosuin, au sujet des 10 mesures annoncées par celui-ci pour lutter contre la discrimination à l'emploi, sous prétexte qu'elles ne voulaient pas entendre parler de l'une d'entre elles : les tests de situation. C'est d'autant moins compréhensible que ces organisations ont pourtant participé à la concertation sur le même sujet dirigée par le ministre fédéral de l'Emploi.

Mme Isabelle Emmery affirme que, si le test de situation n'est certes pas la panacée, il faut que l'autorité publique renforce l'arsenal législatif de lutte contre la discrimination à l'emploi. La situation du marché de l'emploi bruxellois reste préoccupante à cet égard. L'intervenante ne croit pas que les entreprises parviendront seules à éradiquer la discrimination, car les cas qui éclatent au grand jour, livrant à l'opprobre le nom de

Wat vinden, tot slot, de drie gehoorde personen van sociale clausules in een overheidsopdracht die de opdrachtnemer ertoe verplichten het diversiteitscharter te onderschrijven ? Dat zou het voordeel bieden dat het een stimulans blijft.

Mevrouw Jacqueline Rousseaux wijst erop dat de overgrote meerderheid van de particuliere werkgevers van het Gewest KMO's zijn die weinig personeel aanwerven en veel problemen hebben om het ideale profiel te vinden. Die ondernemingen kunnen het zich niet permitteren een goede kandidaat in zekere zin te discrimineren. Voorts is een zwak punt van het voorstel van resolutie dat het zich toespitst op de personen van buitenlandse origine. Waarom spreekt het niet van de discriminatie van bijvoorbeeld vrouwen of oudere werknemers ?

Waarom zou het Gewest bovendien het voortouw moeten nemen in vergelijking met Vlaanderen en Wallonië, wanneer men weet dat 46 % van de Brusselse ondernemingen is opgericht door een persoon die niet de Belgische nationaliteit heeft, zonder te spreken van de Belgische ondernemers van buitenlandse origine ? Mevrouw Rousseaux vindt dus niet dat personen van buitenlandse origine bijzonder gediscrimineerd worden in Brussel. Het zou verstandiger zijn om de beperkte middelen van de gewestelijke begroting te gebruiken om de ondernemingen te steunen in plaats van ze in het vizier te nemen. De praktijktesten voeden een sfeer van wantrouwen tegenover de ondernemingen.

De heer Youssef Handichi repliceert ter attentie van de heer Piscicelli dat de bezwaren dat de gewestelijke wetgever niet bevoegd zou zijn om praktijktesten te organiseren, sterk aan waarde hebben ingeboet sinds twee gerenommeerde grondwetspecialisten bevestigd hebben dat ons Gewest daar wel degelijk voor bevoegd is. Voorts is hij niet gerustgesteld door de beweringen van mevrouw Rousseaux dat er in Brussel geen discriminatie is wegens de herkomst van de Brusselse ondernemers.

De UCM hoeft niet bevreesd te zijn voor praktijktesten. Ze mogen niet worden beschouwd als een inmenging en een dreiging met een straf, maar moeten als een onderzoek op de arbeidsmarkt worden beschouwd. Ze zijn een instrument om de meest competente personen te helpen op de arbeidsmarkt.

Wanneer het erom gaat de verantwoordelijkheid voor een discriminatie te leggen bij een werknemer of zijn werkgever, het bedrijf, onderstreept de heer Handichi dat het soms de werknemers zijn die de overheden alarmeren over georganiseerde discriminatie in hun bedrijf. Enkele jaren geleden was dat het geval voor Adecco.

Voorts begrijpt de spreker niet dat het ingewikkelder zou zijn om controle uit te oefenen op discriminatie bij de aanwerving dan op de verkoop van alcohol en sigaretten aan minderjarigen. Die zogenaamde complexiteit wordt herhaaldelijk door de werkgevers met veel misbaar gehokeld, maar dient in het juiste daglicht te worden gesteld. De heer Handichi vraagt eveneens hoe de heer Piscicelli dan het aanhoudende verschil tussen de werkzaamheidsgraad van autochtone Belgen en Belgen van een andere etnische origine verklaart. Zouden, anderzijds, de vakbondsvertegenwoordigers andere oplossingen dan praktijktesten kunnen voorstellen om de bewustmakingsmaatregelen aan te vullen ?

De heer Éric Bott betreurt dat de werkgeversorganisaties het sociaal overleg met minister Didier Gosuin over de 10 maatregelen die deze laatste heeft aangekondigd om discriminatie op de arbeidsmarkt te bestrijden, hebben geboycot onder het voorwendsel dat ze gekant waren tegen één van de maatregelen : de praktijktesten. Dat is des te onbegrijpelijker daar die organisaties nochtans hebben deelgenomen aan het overleg over hetzelfde onderwerp dat door de federale minister van Werkgelegenheid werd geleid.

Mevrouw Isabelle Emmery bevestigt dat de praktijktest weliswaar geen wondermiddel is, maar dat de overheid het wetgevend arsenaal ter bestrijding van discriminatie op de arbeidsmarkt moet versterken. De situatie op de Brusselse arbeidsmarkt blijft op dat vlak verontrustend. De spreekster gelooft niet dat de bedrijven er op eigen houtje in zullen slagen discriminatie uit de wereld te bannen, want de gevallen die in de



l'entreprise coupable, sont exceptionnels. La victime n'est pas armée pour faire entendre sa voix.

Mme Emmery avance qu'un usage pondéré et raisonnable du test de situation est à recommander. Les personnes entendues auraient-elles un autre instrument à conseiller, à part l'autorégulation des entreprises? Le caractère contraignant de l'instrument est indispensable, car certains employeurs restent sourds aux mesures de sensibilisation.

D'autre part, la compétence du législateur bruxellois ne fait plus de doute. On ne peut se contenter d'attendre l'intervention d'autres pouvoirs. La Région doit se saisir de cette question.

Mme Fatoumata Sidibé souligne que la discrimination ne se fonde pas uniquement sur l'origine ethnique, mais aussi sur l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion ou le handicap. Comme plusieurs membres l'ont dit, les mesures actuelles destinées à lutter contre la discrimination ont montré leurs limites. La députée est donc favorable aux tests de situation, pour autant qu'ils soient dirigés contre des employeurs accumulant les indices de discrimination.

Quelles sont les actions menées en interne par les entreprises qui ont porté des fruits? Y aurait-il des exemples à l'étranger de telles actions couronnées de succès? Quels sont les projets de mesures d'autorégulation envisagées par le patronat?

M. Bernard Clerfayt concède que la discrimination à l'embauche est un sujet complexe. Face à un afflux de candidatures pour un seul poste, le recruteur devra effectuer un choix, qu'il pourra justifier pour de bonnes raisons. Mais quelles sont ces « bonnes raisons »? On aperçoit l'élément moral de cette question. Y a-t-il discrimination quand on recrute au sein de sa famille ou dans une région donnée?

D'autre part, ne pas discriminer permet d'attribuer un emploi au plus compétent, qui n'aura pas été écarté par un motif de discrimination. De la sorte, les emplois sont distribués autrement sur le marché qu'en cas de discriminations. Peut-on aller plus loin et affirmer que l'arsenal de lutte contre la discrimination permet d'augmenter le nombre d'emplois?

\*  
\* \*

M. David Piscicelli répond que certains membres de l'UCM sont devenus indépendants parce qu'ils ne trouvaient pas d'emploi salarié. C'est un autre basculement induit par la discrimination.

Il invite les membres de la commission à se montrer patients. La lutte contre la discrimination est un travail de longue haleine. Les plans de diversité seront bientôt revus et cette réforme ne fera pas sentir ses effets avant quelques années. Par ailleurs, il répète que la discrimination à l'emploi est une matière très complexe, comme l'atteste la jurisprudence aux contours incertains sur le port des signes convictionnels sur le lieu du travail. Les employeurs craignent cette incertitude juridique. Ils redoutent qu'une négligence puisse être qualifiée de discrimination.

Certains députés demandaient quelles étaient les actions entreprises par l'UCM dans le cadre de la lutte contre la discrimination. M. Piscicelli cite l'initiative « Job coaching », qui consiste à envoyer un coach dans les entreprises de moins de 10 personnes afin de revoir les méthodes de recrutement, notamment afin de se passer de CV et de lettre de motivation et privilégier l'entrevue et la mise en situation. Cette méthode, qui a été proposé à 30 employeurs l'an dernier pour un budget de 84.000 euros, donne pleine satisfaction à l'UCM. Le recrutement est la conjonction de trois facteurs : le coût, la productivité et le risque. Or, cette méthode réduit le facteur du risque. Cependant, elle réclame beaucoup de ressources. C'est la raison pour laquelle Actiris refuse de l'envisager à l'échelle de la Région.

openbaarheid worden gebracht en de reputatie van het discriminerende bedrijf besmeuren, zijn uitzonderlijk. De slachtoffers kunnen hun stem niet laten horen.

Mevrouw Emmery voert aan dat een afgewogen en redelijk gebruik van de praktijktest aanbevelenswaardig is. Zouden de gehoorde personen een ander instrument kunnen aanbevelen, behalve zelfregulering door de bedrijven? Het moet wel een dwingend instrument zijn, want sommige werkgevers blijven doof voor de bewustmakingsmaatregelen.

Anderzijds valt niet meer te tornen aan de bevoegdheid van de Brusselse wetgever. Men kan er geen genoeg mee nemen te wachten tot andere overheden ingrijpen. Het Gewest moet dat probleem zelf aanpakken.

Mevrouw Fatoumata Sidibé benadrukt dat discriminatie niet enkel gebaseerd is op etnische origine, maar ook op leeftijd, geslacht, seksuele voorkeur, religie of handicap. Verschillende commissieleden hebben erop gewezen dat de huidige maatregelen ter bestrijding van discriminatie hun limieten hebben getoond. De volksvertegenwoordigster is dus voorstander van praktijktesten, voor zover ze gericht zijn tegen werkgevers die aanwijzingen van discriminatie opstapelen.

Welke interne maatregelen van bedrijven hebben vruchten afgeworpen? Zijn er buitenlandse voorbeelden van dergelijke succesvolle maatregelen? Aan welke maatregelen op het vlak van zelfregulering denken de werkgevers?

De heer Bernard Clerfayt geeft toe dat discriminatie bij de aanwerving een complexe aangelegenheid is. Wanneer er veel kandidaten voor een enkele betrekking zijn, moet de aanwerver een keuze maken, die hij met goede redenen zal kunnen verantwoorden. Wat zijn echter die « goede redenen »? Die kwestie heeft dus een moreel aspect. Is er discriminatie wanneer men iemand uit de familie of uit een bepaalde regio in dienst neemt?

Anderzijds kan men, als men niet discrimineert, een betrekking verlenen aan de geschiktste kandidaat, die niet gediscrimineerd en afgewezen wordt. De betrekkingen worden dan anders verdeeld op de arbeidsmarkt dan wanneer er zou worden gediscrimineerd. Kan men verder gaan en beweren dat het arsenaal in de strijd tegen discriminatie het mogelijk maakt om het aantal betrekkingen te verhogen?

\*  
\* \*

De heer David Piscicelli antwoordt dat sommige leden van de UCM zelfstandigen zijn geworden, omdat ze geen betrekking in loondienst vonden. Dat is een ander gevolg van de discriminatie.

Hij verzoekt de commissieleden om geduld te oefenen. De strijd tegen discriminatie is een werk van lange adem. De diversiteitsplannen zullen binnenkort worden herzien en de gevolgen van die hervorming zullen pas na enkele jaren zichtbaar worden. Voorts herhaalt hij dat discriminatie op de arbeidsmarkt een zeer complexe aangelegenheid is, zoals blijkt uit de vaak omliggende rechtspraak over het dragen van tekenen van overtuiging op de arbeidsplaats. De werkgevers zijn beducht voor die rechtsonzekerheid. Ze vrezen dat onachtzaamheid kan worden beschouwd als discriminatie.

Sommige volksvertegenwoordigers hebben gevraagd welke acties de UCM heeft ondernomen in de strijd tegen discriminatie. De heer Piscicelli vermeldt het initiatief « Job coaching », waarbij een coach wordt gestuurd naar bedrijven met minder dan 10 personeelsleden, om de rekruteringsmethodes te herzien, onder meer om niet langer te zweren bij het cv en de motivatiebrief en voorrang te geven aan het gesprek en assessment. De UCM is volledig tevreden over die methode, die vorig jaar werd voorgesteld aan 30 werkgevers voor een budget van 84.000 euro. Rekrutering is een combinatie van drie factoren : kosten, productiviteit en risico. Die methode vermindert de risicofactor, maar vergt veel middelen. Daarom weigert Actiris de methode op de schaal van het Gewest toe te passen.

L'UCM s'est toujours montrée constructive dans ses rapports avec le ministre de l'Emploi. Il faut néanmoins admettre que l'introduction de tests de situation, c'est-à-dire un contrôle clandestin des lois sociales, ce qui serait une première, a froissé les organisations patronales. Celles-ci ne souhaitent pas que le contrôle du respect de cette législation soit modifié.

Les tests de situation font partie des compétences régaliennes et doivent rester du ressort exclusif de l'autorité publique.

Enfin, l'UCM n'est pas favorable aux clauses sociales de réservation de marché, par exemple aux entreprises ayant un plan de diversité, car cela écarte généralement les petites entreprises, qui rechignent à accomplir ces démarches administratives.

M. Éric Buysens répète qu'il donne la préférence aux mesures incitatives, plutôt qu'au contrôle. Toutefois, il faut admettre que la législation contre la discrimination reste déclarative et dénuée d'objectifs quantifiables. Le caractère éventuellement obligatoire des plans de diversité doit encore être discuté entre les partenaires sociaux. Cela supposerait bien sûr un net renforcement des moyens administratifs de supervision des plans. M. Buysens souhaite en tout cas que ces plans connaissent une application plus large.

L'intervenant n'entrevoit pas de « troisième voie ». Certaines propositions se sont avérées peu concluantes, telles que les CV anonymes. Réserver certains emplois à certaines catégories de la population, selon des quotas ethniques ou territoriaux, se heurterait à des obstacles juridiques. Il en va de même de la collecte de l'origine ethnique des travailleurs d'une entreprise, pour des raisons de protection de la vie privée. M. Buysens souligne que, par contre, l'objectif de transparence du marché de l'emploi, inscrit dans l'ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi, pourrait être poursuivi avec plus d'ardeur.

L'orateur est favorable à des tests ciblés à l'égard de certains secteurs économiques. Il recommande de permettre aux associations de réaliser de tels tests. La possibilité légale de sanctionner une entreprise pour discrimination est indispensable. Enfin, à la question de M. Clerfayt sur l'éventuelle augmentation du nombre d'emplois grâce aux mesures de lutte contre la discrimination, M. Buysens répond par la négative. Néanmoins, ces mesures peuvent avoir un effet bénéfique sur l'emploi des Bruxellois. Cette politique ne vise pas tant la résorption du chômage que la justice sociale. Les autorités régionales doivent être attentives à ce sentiment grandissant auprès de certains Bruxellois d'être laissé pour compte.

M. Paul Palsterman partage le souhait de M. Buysens de voir appliquer des plans de diversité dans un plus grand nombre d'entreprises, car ils restent encore marginaux aujourd'hui. Il rejoint l'avis de M. De Lille au sujet de la responsabilité respective du travailleur et de son patron ; il ne s'agit pas d'une question neuve. Elle se pose également en cas d'accident dans une usine, par exemple.

Un test de situation peut servir de preuve en cas de poursuites pénales contre l'entreprise, mais là n'est pas son seul but. Il doit également pousser l'entreprise à la prise de conscience de ses erreurs de fonctionnement. Par ailleurs, le projet d'ordonnance octroie aux personnes privées la faculté de mener des tests de situation, moyennant certaines garanties. C'est *a priori* un choix judicieux, mais il conviendra d'en analyser les effets. C'est d'ailleurs l'un des atouts du projet d'ordonnance, que les organisations patronales n'ont sans doute pas aperçu : il encadre le recours aux tests de situation par des personnes privées, alors que de telles règles n'existent pas à l'heure actuelle.

M. Palsterman ne croit pas aux quotas légaux d'emplois réservés à certaines catégories. Par contre, il soutient les plans d'entreprise qui contiennent des objectifs chiffrés destinés à rattraper un retard en matière de diversité du personnel. Quant aux clauses sociales réservant certains

De UCM heeft zich altijd constructief opgesteld in haar betrekkingen met de minister van Werkgelegenheid. Er zij evenwel op gewezen dat de invoering van praktijktesten, te weten een clandestiene controle op de naleving van de sociale wetten, wat een primeur zou zijn, de werkgeversorganisaties heeft gekrenkt. Ze wensen niet dat de controle op de naleving van die wetgeving wordt gewijzigd.

De praktijktesten behoren tot de soevereine bevoegdheden van de overheden en moeten dat blijven.

Tot slot is de UCM geen voorstander van sociale clausules die bijvoorbeeld overheidsopdrachten voorbehouden voor bedrijven die een diversiteitsplan hebben, want daardoor worden kleine bedrijven, die ervoor terugdeinzen die administratieve stappen te doen, meestal uitgesloten.

De heer Éric Buysens herhaalt dat hij de voorkeur geeft aan stimulansen in plaats van controle. Men moet evenwel toegeven dat de wetgeving tegen discriminatie al bij al een verklaring blijft en geen kwantificeerbare doelstellingen heeft. Het eventueel verplichte karakter van de diversiteitsplannen moet nog worden besproken tussen de sociale partners. Dat zou natuurlijk veronderstellen dat de administratieve middelen om de plannen te superviseren fors uitgebreid moeten worden. De heer Buysens wenst in ieder geval dat die plannen op grotere schaal worden toegepast.

De spreker ziet geen « derde weg ». Sommige voorstellen zijn weinig doorslaggevend gebleken, zoals de anonieme cv's. Het voorbehouden van bepaalde betrekkingen voor bepaalde bevolkingscategorieën volgens etnische of territoriale quota zou op juridische obstakels stuiten. Hetzelfde geldt voor het verzamelen van gegevens over de etnische origine van de werknemers van een bedrijf om redenen die te maken hebben met de bescherming van de persoonlijke levenssfeer. De heer Buysens benadrukt dat de doelstelling inzake transparantie van de arbeidsmarkt, ingeschreven in de ordonnantie van 14 juli 2011 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt, daarentegen met meer energie zou kunnen worden nagestreefd.

De spreker is voorstander van tests die op bepaalde economische sectoren gericht zijn. Hij beveelt aan om de verenigingen toe te staan dergelijke testen uit te voeren. Het moet wettelijk mogelijk zijn om een onderneming wegens discriminatie te bestraffen. Tot slot antwoordt de heer Buysens ontkennend op de vraag van de heer Clerfayt over de eventuele toename van het aantal betrekkingen dankzij de maatregelen ter bestrijding van discriminatie. Die maatregelen kunnen evenwel een gunstig gevolg voor de werkgelegenheid van de Brusselaars hebben. Dat beleid is niet zozeer gericht op het opsloppen van de werkloosheid als op sociale rechtvaardigheid. De gewestelijke overheden moeten rekening houden met het groeiende gevoel bij sommige Brusselaars dat ze aan hun lot worden overgelaten.

De heer Paul Palsterman deelt de wens van de heer Buysens dat er in een groter aantal bedrijven diversiteitsplannen worden toegepast, want die blijven vandaag nog marginaal. Hij is het eens met de heer De Lille over de respectieve verantwoordelijkheid van de werknemer en zijn werkgever. Het is geen nieuwe kwestie, want ze is ook aan de orde wanneer er zich bijvoorbeeld een ongeval in een fabriek voordoet.

Een praktijktest kan als bewijs dienen indien het bedrijf strafrechtelijk vervolgd wordt, maar dat is niet het enige doel. De praktijktest moet het bedrijf ertoe aanzetten zich bewust te worden van zijn werkingsfouten. Voorts verleent het ontwerp van ordonnantie natuurlijke personen de mogelijkheid om praktijktesten uit te voeren, mits bepaalde waarborgen worden gesteld. Dat is *a priori* een verstandige keuze, maar de gevolgen ervan zullen moeten worden geanalyseerd. Dat is trouwens één van de troeven van het ontwerp van ordonnantie die de werkgeversorganisaties wellicht niet hebben opgemerkt : het regelt het gebruik van praktijktesten door natuurlijke personen, terwijl dergelijke regels op dit ogenblik niet bestaan.

De heer Palsterman gelooft niet in bij wet vastgestelde quota voor banen die worden voorbehouden voor bepaalde categorieën. Hij steunt daarentegen bedrijfsplannen met cijferdoelstellingen die ertoe strekken achterstand op het vlak van diversiteit van het personeel in te halen. In

marchés publics aux entreprises dotées d'une charte, d'un plan ou d'un label, l'intervenant partage le point de vue de M. Piscicelli. Ce type de clauses pourrait engendrer des lourdeurs administratives, qui écarteraient de petites entreprises tout à fait louables.

M. Bruno De Lille adhère aux propos de M. Palsterman, en ce que l'ordonnance en projet offrira une protection aux entreprises. À l'heure qu'il est, n'importe qui peut lancer des tests de situation, dont la méthodologie peut être critiquable, et faire les titres des journaux, ce qui peut dégrader l'image de l'entreprise concernée, parfois à tort. D'autre part, ce projet renforcera notre économie puisqu'il permettra aux meilleurs candidats d'accéder aux emplois qu'ils briguent.

\*  
\* \*

### Réunion du 28 septembre 2017

Audition de M. Olivier Willocx,  
administrateur-délégué de BECI

M. Olivier Willocx affirme d'emblée que la discrimination existe sur le marché de l'emploi mais il ajoute qu'elle est généralement le fait d'individus plus que d'organisation. Selon un principe de vases communicants entre le marché du travail et la discrimination, on observe que les cas de discrimination sont pratiquement nuls dans les secteurs en plein emploi ou en pénurie de main-d'œuvre. Ces cas ne sont pas rares à Bruxelles car 90 % des demandeurs d'emploi de notre Région ne sont pas qualifiés ou le sont peu, tandis que notre économie est une grande consommatrice de personnes à haute qualification.

Les discriminations qui se déroulent sur le marché de l'emploi bruxellois sont presque toujours involontaires. En effet, comme tout être humain, un employeur raisonne par affinités et par expérience. Ses choix ne sont pas toujours rationnels. Il aura tendance à préférer les personnes qui ont le même parcours et les mêmes caractéristiques que lui.

M. Olivier Willocx ne croit pas au bénéfice d'une sanction légale. Une sanction n'améliore pas la diversité du marché de l'emploi. Elle ne fait que travestir les comportements discriminatoires, sans les faire baisser. La discrimination n'est plus directement exprimée, mais elle persiste. Or, le législateur a massivement investi le champ de la sanction depuis 35 ans, au contraire des actions positives. Le seul outil incitatif imaginé par les autorités régionales est celui des plans de diversité, mais ceux-ci visent les personnes de nationalité étrangère et non pas les Belges ayant une ascendance étrangère. Or, il est toujours délicat de demander à une personne quelles sont ses ascendances.

On l'aura compris, BECI est opposé aux tests de situation envisagés par le ministre Gosuin. Les alternatives que cette organisation propose figurent dans le « livre blanc sur la diversité » publié récemment par BECI. Ce recueil recommande en particulier aux employeurs de se tester eux-mêmes pour prendre conscience de leur comportement et de déceler d'éventuelles discriminations.

Les comportements discriminatoires ne sont évidemment pas l'apanage du monde de l'entreprise. Pour le démontrer, BECI a récemment mené une expérience auprès d'organismes d'intérêt public régionaux. Il a proposé au président de ces OIP de fausses candidatures spontanées et il est apparu que certaines candidatures bénéficiaient d'une discrimination favorable. Les candidats qui disaient habiter dans la même commune que l'élu régional étaient préférés par rapport aux candidats résidant dans d'autres communes. D'autre part, les candidats qui professaient des opinions politiques identiques à celles de l'élu étaient également favorisés par rapport aux autres.

M. Olivier Willocx conclut donc que les tests de situation ne sont pas une mesure à approfondir et qu'il convient de donner la priorité à

verband met de sociale clausules die bepaalde overheidsopdrachten voorbehouden voor bedrijven die een handvest, plan of label hebben, is de spreker het eens met de heer Piscicelli. Dat type clausules zou logge administratieve stappen met zich kunnen meebrengen, die volkomen « koosjere » kleine bedrijven zouden uitsluiten.

De heer Bruno De Lille is het eens met de heer Palsterman dat de ontworpen ordonnantie de bedrijven zal beschermen. Op dit ogenblik kan onverschillig wie praktijktesten uitvoeren, waarvan de methodologie voor kritiek vatbaar kan zijn en die voorpaginanieuws kunnen worden, wat het imago van het betrokken bedrijf soms ten onrechte kan besmeuren. Anderzijds zal het ontwerp onze economie versterken, want het zal ervoor zorgen dat de beste kandidaten de betrekkingen die ze ambiëren, in de wacht kunnen slepen.

\*  
\* \*

### Vergadering van 28 september 2017

Hoorzitting met de heer Olivier Willocx,  
gedelegeerd bestuurder van BECI

De heer Olivier Willocx laat onmiddellijk verstaan dat er discriminatie bestaat op de arbeidsmarkt, maar die is meestal het werk van individuen en is niet georganiseerd. Volgens een principe van communicerende vaten tussen de arbeidsmarkt en de discriminatie, stelt men vast dat de discriminatie bijna onbestaande is in de sectoren met volledige tewerkstelling of met een tekort aan arbeidskrachten. Dergelijke gevallen zijn niet zeldzaam in Brussel omdat 90 % van de werkzoekenden in ons Gewest geen opleiding hebben of laaggeschoold zijn, terwijl onze economie vooral hoogopgeleiden zoekt.

Discriminatie op de Brusselse arbeidsmarkt is bijna altijd onvrijwillig. Een werkgever is ook maar een mens en zoekt naar affiniteiten en selecteert op basis van ervaring. Zijn keuzes zijn niet altijd rationeel. Hij heeft de neiging de voorkeur te geven aan mensen die hetzelfde parcours als hem afgeleid hebben en die dezelfde kenmerken hebben.

De heer Olivier Willocx gelooft niet dat een wettelijke sanctie ergens toe leidt. Een sanctie zal de diversiteit op de arbeidsmarkt niet verbeteren. Die moffelt discriminerend gedrag alleen maar weg en vermindert die niet. Discriminatie is niet onmiddellijk meer zichtbaar maar blijft bestaan. De wetgever heeft echter al 35 jaar enorm geïnvesteerd in bestraffingen, en veel minder in positieve acties. De enige aansporing die de gewestelijke overheid heeft kunnen bedenken, zijn de diversiteitsplannen, maar die gelden enkel voor buitenlanders en niet voor Belgen met buitenlandse voorouders. Maar als men iemand naar zijn voorouders vraagt, raakt men vaak een gevoelige snaar.

Een goede verstaander heeft allang begrepen dat BECI niet vinden is voor de praktijktesten waar minister Gosuin aan denkt. De alternatieven die deze organisatie voorstelt staan in het witboek over de diversiteit dat BECI onlangs gepubliceerd heeft. Deze bundel beveelt de werkgevers in het bijzonder aan om zelf testen te doen om zich bewust te worden van hun gedrag en eventuele discriminatie aan het licht te brengen.

Discriminatie komt natuurlijk niet alleen voor in de bedrijfswereld. BECI heeft dat willen aantonen met een experiment bij de instellingen van openbaar nut van het Gewest. Aan de voorzitter van deze ION's werden nepkandidaturen bezorgd en toen bleek dat sommige kandidaten positief gediscrimineerd werden. De kandidaten die zelden in dezelfde gemeenten te wonen als de gewestelijke gekozenen kregen voorrang op de kandidaten uit andere gemeenten. Kandidaten met dezelfde politieke overtuiging als de gekozenen werden ook voorgetrokken.

De heer Olivier Willocx besluit dus dat de praktijktesten beter gelaten worden voor wat ze zijn en dat voorrang gegeven moet worden

d'autres champs d'actions, à commencer par celui de l'enseignement. Il examinera avec attention les initiatives fédérales en matière de lutte contre la discrimination.

Mme Marion Lemesre demande à M. Willockx de détailler les initiatives présentées par BECI en juillet dernier dans le domaine de la lutte contre la discrimination. Craint-il une juxtaposition des tests de situation régionaux et des tests fédéraux ?

Mme Zoé Genot relève que M. Willockx a évoqué l'approfondissement des plans de diversité. Quelles sont ses propositions à cet égard ? Il a également fait état de la difficulté de demander à un candidat s'il a des ascendances étrangères. Que pense-t-il de l'idée du VDAB de proposer aux demandeurs d'emploi de préciser volontairement leurs ascendances dans leur CV ?

M. Bea Diallo concède que les stéréotypes ont la vie dure mais ils ne sont en rien une fatalité. Les responsables politiques peuvent inverser la tendance. Il se réjouit d'ailleurs de voir le dynamisme économique des étrangers en Région bruxelloise, qui sont nombreux à créer leur propre emploi quand ils ont vu trop de portes se fermer.

M. Youssef Handichi désapprouve M. Willockx quand il tente de réduire la discrimination à des schémas mentaux. Il ne comprend pas la crainte que les représentants de BECI éprouvent à l'égard des tests de situation, car celui-ci est un outil positif qui permettra aux entreprises de montrer patte blanche. Bien entendu, les administrations ne doivent pas échapper à l'application de cet instrument et les pouvoirs publics doivent se montrer exemplaires, mais cela ne peut exonérer les entreprises.

M. Stefan Cornelis indique que l'expérience menée par BECI montre combien la discrimination est ancrée dans l'être humain. Il demande à M. Willockx quelles sont les règles internes que BECI aurait adoptées pour lutter contre la discrimination à l'emploi. BECI possède-t-il un code de conduite en cette matière et a-t-il déjà connu des cas d'application ?

Mme Fatoumata Sidibé affirme que les tests de situation ne sont pas une panacée. Ils ne doivent pas être dissociés des autres mesures de lutte contre la discrimination, qu'ils viendront étoffer. L'intervenante souligne qu'il peut y avoir des cas de discrimination entre personnes de la même origine ethnique. Il faut donc se garder de toute représentation simpliste à ce sujet.

Quelles sont les actions positives entreprises par BECI pour tenter d'enrayer la discrimination à l'emploi ? Faut-il que la Région accroisse certaines actions incitatives ?

Mme Hannelore Goeman se réjouit d'entendre M. Willockx dire que la discrimination à l'emploi existe et que BECI entend lutter contre ce phénomène. Quelles sont les méthodes employées par BECI pour favoriser la prise de conscience des employeurs et les sensibiliser à la lutte contre la discrimination ? D'autre part, il recommande d'envisager des solutions innovantes ; a-t-il des exemples à donner ?

M. Éric Bott demande à M. Willockx pourquoi BECI a refusé la concertation que le ministre de l'emploi Didier Gosuin voulait avoir avec les partenaires sociaux au sujet des dix mesures annoncées par le gouvernement en matière de lutte contre la discrimination.

M. Hamza Fassi-Fihri est convaincu, au contraire de M. Willockx, du bien-fondé des tests de situation tels qu'ils sont envisagés par le gouvernement. En effet, il s'agira d'une solution de dernier recours, qui sera maniée avec la plus grande des précautions. Que propose BECI pour renforcer le dispositif des plans de diversité ?

M. Paul Delva souscrit lui aussi aux tests de situation, pour la simple raison que la discrimination à l'emploi pénalise aussi bien les entreprises que les candidats écartés. De la sorte les meilleurs peuvent être délaissés, souvent de manière inconsciente. BECI devrait le souligner auprès de ses membres. Comment BECI, qui est un porte-drapeau, combat-elle la discrimination en son sein ?

aan andere vormen van actie, te beginnen in het onderwijs. Hij zal de federale initiatieven in de strijd tegen discriminatie aandachtig volgen.

Mevrouw Marion Lemesre vraagt de heer Willockx om meer details over de initiatieven van BECI van juli 2017 in de strijd tegen de discriminatie. Vreest hij dat de gewestelijke praktijktesten en de federale testen naast elkaar zullen bestaan ?

Mevrouw Zoë Genot merkt op dat de heer Willockx het gehad heeft over de verdere uitwerking van de diversiteitsplannen. Welke voorstellen doet hij in dat verband ? Hij heeft ook gewezen op de moeilijkheid om aan een kandidaat te vragen of hij buitenlandse voorouders heeft. Wat denkt hij van het idee van de VDAB om aan de werkzoekenden te vragen om zelf de oorsprong van hun voorouders op hun cv te zetten ?

De heer Bea Diallo geeft toe dat vooroordelen hardnekkig zijn, maar dat moet daarom zo niet blijven. De politici kunnen de tendens omkeren. Hij is ook blij met de economische dynamiek van de vreemdelingen in het Brussels Gewest. Velen onder hen creëren een eigen job omdat ze te vaak de deur op de neus gekregen hebben.

De heer Youssef Handichi is het niet eens met de heer Willockx wanneer die discriminatie wil herleiden tot bepaalde hersenkronkels. Hij begrijpt de vrees van BECI voor praktijktesten niet, want het is een positief instrument dat de bedrijven ertoe zal brengen zich netjes te gedragen. Natuurlijk mogen de overheidsdiensten niet ontsnappen aan de toepassing van dit instrument en de overheid moet het voorbeeld geven. De bedrijven moeten niet proberen om zo buiten schot te blijven.

De heer Stefan Cornelis zegt dat het experiment van BECI aantoont hoe diep discriminatie in de mens ingebakken zit. Hij vraagt de heer Willockx welke interne regels BECI aangenomen zou hebben om discriminatie op de arbeidsmarkt te voorkomen. Heeft BECI een bepaalde gedragscode en is die al toegepast in bepaalde gevallen ?

Mevrouw Fatoumata Sidibé bevestigt dat praktijktesten geen wondermiddel zijn. Ze mogen niet los gezien worden van de andere maatregelen ter bestrijding van discriminatie en vormen er een aanvulling op. De spreker benadrukt dat er gevallen van discriminatie kunnen bestaan tussen personen met dezelfde etnische origine. Men moet zich dus hoeden voor een simplistische benadering van de kwestie.

Welke positieve acties heeft BECI ondernomen om discriminatie op de arbeidsmarkt te trachten terug te dringen ? Moet het Gewest meer stimulerende acties ondernemen ?

Het verheugt mevrouw Hannelore Goeman dat de heer Willockx erop wijst dat discriminatie op de arbeidsmarkt bestaat en BECI van plan is om dat te bestrijden. Welke methodes gebruikt BECI om de werkgevers te sensibiliseren voor de strijd tegen discriminatie ? Anderzijds beveelt hij innoverende oplossingen aan : kan hij daar voorbeelden van geven ?

De heer Éric Bott vraagt de heer Willockx waarom BECI het overleg dat minister Didier Gosuin met de sociale partners wilde plegen over de tien maatregelen die de regering had aangekondigd in de strijd tegen discriminatie, heeft afgewezen.

De heer Hamza Fassi-Fihri is, in tegenstelling tot de heer Willockx, overtuigd van de gegrondheid van de praktijktesten zoals die door de regering worden overwogen. Ze zijn immers een oplossing in laatste instantie die met de grootste omzichtigheid zal worden toegepast. Wat stelt BECI voor om de regeling van de diversiteitsplannen te versterken ?

De heer Paul Delva is voorstander van de praktijktesten om de eenvoudige reden dat discriminatie op de arbeidsmarkt zowel de bedrijven als de afgewezen kandidaten benadeelt. Op die manier kunnen de beste kandidaten vaak onbewust worden afgewezen. BECI zou zijn leden daarop moeten wijzen. Hoe bestrijdt BECI, dat een voorbeeldfunctie heeft, discriminatie in zijn eigen organisatie ?

Mme Jacqueline Rousseaux partage l'opinion de M. Willocx selon lequel la discrimination pure et dure est exceptionnelle et qu'elle répond généralement à des mécanismes inconscients d'affinités électives. Le vrai problème du marché de l'emploi bruxellois n'est pas tant la discrimination que la très faible qualification de ces demandeurs d'emploi, notamment à cause de la piètre qualité de notre enseignement.

Etant donné les difficultés des entreprises à trouver des personnes compétentes, M. Willocx pense-t-il qu'un employeur qui ferait face à une personne ayant le profil recherché irait jusqu'à faire preuve de discrimination ? Enfin, quelles sont les mesures incitatives préconisées par BECI ?

M. Olivier Willocx répond qu'il peut arriver qu'un employeur adopte un comportement discriminatoire, mais cela s'observe dans toutes les catégories sociales. On a toujours inconsciemment tendance à préférer les personnes présentant les mêmes origines et les mêmes caractéristiques que soi. C'est pourquoi il est crucial pour chacun de s'analyser en toute lucidité.

L'intervenant ajoute qu'il serait dangereux de faire un usage systématique des tests de situation en entreprise. Ces dernières perdraient un temps colossal à inviter des faux candidats, qui présentaient un beau profil mais qui sont des candidats fantoches. Un recours répété aux tests de situation profiterait finalement aux intermédiaires du marché de l'emploi, car les entreprises ne voudraient plus engager elles-mêmes.

D'autre part, les tests de situation évoqués dans la proposition de résolution se fondent avant tout sur l'origine ethnique des personnes. Or, nombreuses sont les personnes d'origine ethnique étrangère qui en ont assez d'être qualifiées comme tel à l'instar de beaucoup d'handicapés.

M. Willocx met également en garde les autorités régionales des possibles conflits entre les tests de situation menés par la Région et ceux qui seraient effectués par l'administration fédérale. En outre, l'analyse statistique qui conduirait à conclure qu'une entreprise ou un secteur économique présente des indices de discrimination est particulièrement complexe. Il faudra veiller à une grande rigueur scientifique pour que ces analyses présentent une valeur probante.

M. Willocx demande également si les sanctions envisagées pour les employeurs publics seront les mêmes que pour les employeurs privés.

Les responsables des ressources humaines doivent donc veiller à se tester continuellement pour éviter de verser dans des comportements discriminatoires et également prendre en considération les phénomènes d'auto-discrimination. En effet, UNIA a mis en lumière la tendance à l'agressivité des personnes qui perdent confiance en elles parce qu'elles se pensent discriminées. De la sorte, ces candidats se défendent moins bien lors des entretiens de recrutement et sont pénalisés.

BECI approuve neuf des dix mesures avancées par le ministre pour lutter contre la discrimination. L'organisation n'a d'objection qu'à l'égard des tests de situation. En contrepartie, BECI proposera une certification aux entreprises qui analysent volontairement leur comportement discriminatoire et les quantifient, à l'appui d'audits externes selon des standards internationaux.

Mevrouw Jacqueline Rousseaux is het eens met de heer Willocx dat onvervalste discriminatie uitzonderlijk is en doorgaans te wijten is aan onbewuste affiniteiten. Het echte probleem op de Brusselse arbeidsmarkt is niet zozeer de discriminatie als wel de zeer lage scholingsgraad van de werkzoekenden, die onder meer te wijten is aan de slechte kwaliteit van ons onderwijs.

Denkt de heer Willocx dat, gelet op de problemen van bedrijven om bekwame mensen te vinden, een werkgever die iemand met het gezochte profiel vindt, die persoon dan zou discrimineren ? Welke stimulerende maatregelen beveelt BECI tot slot aan ?

De heer Olivier Willocx antwoordt dat het kan gebeuren dat een werkgever discriminerend gedrag vertoont, maar dat wordt vastgesteld in alle bevolkingscategorieën. Men is altijd onbewust geneigd de voorkeur te geven aan personen met dezelfde origine en dezelfde eigenschappen als zichzelf. Daarom is het van cruciaal belang dat iedereen in eigen boezem kijkt.

De spreekster voegt eraan dat het gevaarlijk zou zijn om systematisch praktijktesten uit te voeren in de bedrijven. Ze zouden enorm veel tijd verliezen als ze fake kandidaten uitnodigen, die weliswaar een mooi profiel hebben, maar in feite geen echte kandidaten zijn. Herhaaldelijk gebruik van praktijktesten zou uiteindelijk de tussenpersonen op de arbeidsmarkt ten goede komen, want de bedrijven zouden niet meer zelf willen aanwerven.

Anderzijds zijn de praktijktesten waarvan in het voorstel van resolutie wordt gesproken, vooral gebaseerd op de etnische origine van de personen. Er zijn echter veel personen van buitenlandse etnische origine die er de buik van vol hebben dat ze als dusdanig worden bestempeld, net als veel gehandicapten.

De heer Willocx waarschuwt de gewestelijke overheden eveneens voor eventuele conflicten tussen de praktijktesten van het Gewest en de praktijktesten van de federale overheid. Bovendien is de statistische analyse waaruit geconcludeerd zou worden dat een bedrijf of een bedrijfstak aanwijzingen van discriminatie vertoont, zeer complex. Men zal moeten toezien op een grote wetenschappelijke striktheid, opdat die analyses bewijskracht hebben.

De heer Willocx vraagt eveneens of de sancties die voor de openbare werkgevers worden overwogen, dezelfde zullen zijn als voor de werkgevers van de privésector.

De humanresourcesmanagers moeten dus voortdurend de hand in eigen boezem steken om te voorkomen dat ze discriminerend gedrag beginnen te vertonen en moeten eveneens rekening houden met het fenomeen « zelfdiscriminatie ». UNIA heeft er immers de aandacht op gevestigd dat mensen die hun zelfvertrouwen verliezen omdat ze vinden dat ze gediscrimineerd worden, de neiging hebben om agressief te worden. Bijgevolg verdedigen die kandidaten zich minder goed tijdens sollicitatiegesprekken en worden ze benadeeld.

BECI is te vinden voor negen van de tien maatregelen die de minister heeft aangekondigd in de strijd tegen discriminatie. De organisatie heeft enkel bezwaren tegen de praktijktesten. BECI zal daarentegen een certificering voorstellen aan de bedrijven die vrijwillig hun eventueel discriminerend gedrag analyseren en het kwantificeren met behulp van externe doorlichtingen volgens internationale standaarden.