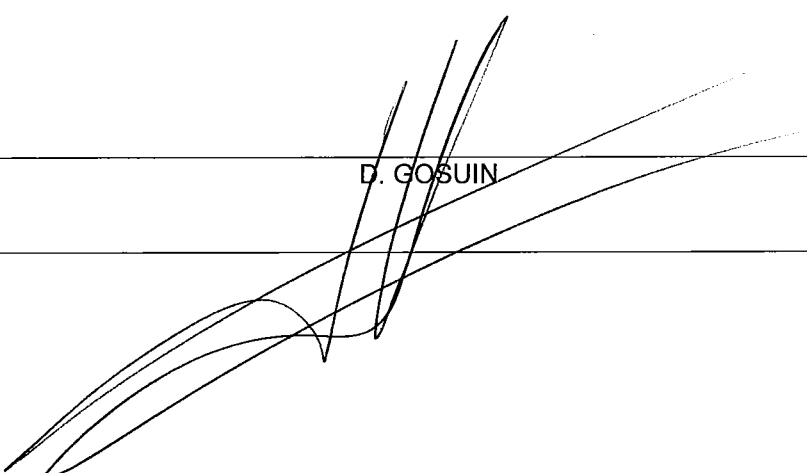


Avant-projet d'ordonnance visant à lutter contre les discriminations en matière d'Emploi en Région de Bruxelles-Capitale	Voorontwerp van ordonnantie inzake het bestrijden van discriminatie op het vlak van tewerkstelling in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest
Chapitre Ier – Disposition générale	Hoofdstuk I – Algemene bepaling
Article 1^{er}. La présente ordonnance vise à régler une matière visée à l'article 39 de la Constitution.	Artikel 1. Onderhavige ordonnantie beoogt het regelen van een aangelegenheid zoals bedoeld in artikel 39 van de Grondwet.
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	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
Art. 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. 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 ^{er} . Les inspecteurs de l'emploi peuvent dans l'exercice de leur mission réaliser des tests de discrimination en matière d'emploi.	“Art. 4/3. § 1. De werkgelegenheidsinspecteurs kunnen bij de uitoefening van hun opdracht discriminatietesten op het vlak van tewerkstelling uitvoeren.
§ 2. Le test de discrimination réalisé, par voie postale, électronique ou téléphonique, par les inspecteurs de l'emploi, sous une identité d'emprunt et, par dérogation à l'article 4, alinéa 1 ^{er} , sans devoir se justifier de leurs fonctions ou du fait que les constatations faites à cette occasion peuvent être utilisées pour l'exercice de la surveillance ou du contrôle, peut avoir les formes suivantes :	§ 2. De discriminatietest, die uitgevoerd wordt via de post, elektronisch of telefonisch, door de werkgelegenheidsinspecteurs, onder een valse identiteit en, in afwijking van artikel 4, eerste lid, zonder zich te moeten rechtvaardigen voor hun functies of de omstandigheid dat de bij deze gelegenheid gedane vaststellingen kunnen worden aangewend voor de uitoefening van het toezicht of de controle, kan de volgende vormen aannemen:
1° le test de situation, qui consiste en l'envoi par les inspecteurs de l'emploi de paires de candidatures similaires qui ne varient que selon un critère potentiellement discriminant. La présentation de ces candidatures a lieu en principe en réponse à une offre d'emploi et, à défaut, sans préjudice du § 4, à la manière de candidatures spontanées ;	1° de praktijktest, die bestaat uit het versturen door de werkgelegenheidsinspecteurs van paren gelijkaardige sollicitaties die enkel verschillen op één criterium dat mogelijk tot discriminatie leidt. De indiening van deze sollicitaties gebeurt in principe als antwoord op een jobaanbieding en, bij gebrek eraan, onverminderd § 4, als spontane sollicitaties;
2° 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.	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 de l'emploi qui commettent dans ce cadre des infractions absolument nécessaires.	Blijven vrij van straf, dewerkgelegenheidsinspecteurs die in dit kader strikt noodzakelijke strafbare feiten plegen.

§ 3. L'ensemble des actions réalisées lors du test de discrimination et ses résultats doivent être consignés dans un rapport.	§ 3. Alle acties ondernomen tijdens de discriminatietest en de resultaten ervan moeten in een verslag worden opgetekend.
§ 4. Le test de discrimination répond aux conditions suivantes :	§ 4. De discriminatietest beantwoordt aan de volgende voorwaarden:
1° il ne peut avoir un caractère provoquant au sens de l'article 30 du Titre préliminaire du Code de procédure pénale :	1° hij mag niet van uitlokkende aard zijn zoals bedoeld in artikel 30 van de voorafgaande titel van het wetboek van strafvordering:
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 ;	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) 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° ;	b) hij mag niet tot gevolg hebben dat een discriminerende praktijk gecreëerd, versterkt of bevestigd wordt, terwijl er geen ernstige aanwijzing was van praktijken die men zou kunnen bestempelen als zijnde directe of indirecte discriminatie zoals bedoeld in § 4, 2°;
2° 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.	2° hij wordt slechts gebruikt na klachten of meldingen en op basis van praktijken die men zou kunnen bestempelen als zijnde directe of indirecte discriminatie bij een werkgever of in een bepaalde activiteitssector.
§ 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.	§ 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. Si le test de discrimination est positif, les inspecteurs de l'emploi procèdent à des auditions conformément aux articles 20/1 et 20/2.. La personne auditionnée peut être accompagnée de la personne de son choix lors de ces auditions. ».	§ 6. Indien de discriminatietest positief is, gaan de werkgelegenheidsinspecteurs over tot verhoren overeenkomstig de artikelen 20/1 en 20/2. De verhoorde mag bij deze verhoren vergezeld worden door een persoon naar keuze.”.
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	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
Art. 3. Dans l'article 4 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la	Art. 3. In artikel 4 van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen

discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi, les modifications suivantes sont apportées :	discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling, worden de volgende wijzigingen aangebracht:
1° au 8° les mots « <i>de l'employeur,</i> » sont insérés entre les mots « <i>à l'égard</i> » et « <i>de l'organisation intermédiaire</i> » ;	1° in 8° worden de woorden " <i>de werkgever van</i> " ingevoegd tussen " <i>voor</i> " en " <i>de intermediaire organisatie</i> ";
2° le 9° est remplacé par ce qui suit :	2° de bepaling onder 9° wordt vervangen door:
« <i>emploi : l'ensemble des compétences Emploi de la Région de Bruxelles-Capitale au sens de l'article 6, § 1er, IX de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles</i> ; » ;	" <i>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</i> ";
3° le 12° est remplacé par :	3° de bepaling onder 12° wordt vervangen door:
« <i>employeur : tout employeur dont au moins l'un des sièges d'exploitation est situé sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale, pour ce qui concerne ce ou ces sièges d'exploitation uniquement, ainsi que les institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale au sens de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise</i> ; » ;	" <i>werkgever: iedere werkgever van wie ten minste een van de exploitatiezetels zich op het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bevindt, enkel voor wat deze exploitatiezetel(s) betreft, alsook de overheidsinstellingen zoals bedoeld in de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt</i> ";
4° un 13° rédigé comme suit est inséré :	4° er wordt een bepaling onder 13° ingevoegd, luidende:
« <i>Le Gouvernement : le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale.</i> ».	" <i>De Regering: de Brusselse Hoofdstedelijke Regering.</i> ".
Art. 4. A l'article 5, § 1 ^{er} , de la même ordonnance, les mots « <i>aux employeurs et</i> » sont insérés entre « <i>s'applique</i> » et « <i>aux organisations intermédiaires</i> ».	Art. 4. In artikel 5, § 1 van dezelfde ordonnantie worden de woorden "op de werkgevers en" ingevoegd tussen "is van toepassing" en "op de intermediaire organisaties".
Art. 5. A l'article 18 de la même ordonnance, les mots « <i>aux employeurs,</i> » sont insérés entre « <i>s'appliquent</i> » et « <i>aux organisations</i> ».	Art. 5. In artikel 18 van dezelfde ordonnantie worden de woorden " <i>voor de werkgevers,</i> " ingevoegd tussen " <i>zijn van toepassing</i> " en " <i>in geval van inbreuken</i> ".
Art. 6. A l'article 19, § 5, de la même ordonnance, les mots « <i>de l'employeur,</i> » sont insérés entre « <i>L'administrateur de</i> » et « <i>l'organisation</i> ».	Art. 6. In artikel 19, § 5, van dezelfde ordonnantie worden de woorden " <i>van de werkgever,</i> " ingevoegd tussen " <i>De bestuurder</i> " en " <i>van de intermediaire organisatie</i> ".
Art. 7. A l'article 20 de la même ordonnance, les mots « <i>des employeurs,</i> » sont insérés entre « <i>documents émanant</i> » et « <i>des organisations</i> ».	Art. 7. In artikel 20 van dezelfde ordonnantie worden de woorden " <i>van de werkgevers,</i> " ingevoegd tussen " <i>documenten uitgaande</i> " en " <i>van de intermediaire organisaties</i> ".
Art. 8. A l'article 22 de la même ordonnance, il est ajouté un § 3, rédigé comme suit :	Art. 8. In artikel 22 van dezelfde ordonnantie wordt een § 3 toegevoegd die als volgt is opgesteld:
« <i>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</i>	" <i>Onder feiten die toelaten te veronderstellen dat er sprake is van directe of indirecte discriminatie, worden verstaan, onder meer, maar niet uitsluitend, de resultaten van de uitgevoerde discriminatietesten, onverminderd het derde lid,</i>

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.	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.
Les tests visés à l'alinéa 1 ^{er} peuvent être réalisés soit par les fonctionnaires désignés par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale en vertu de l'article 16, soit par la victime elle-même, soit en soutien d'une victime par les organismes visés à l'article 15 ou les groupements d'intérêts visés à l'article 27.	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.
Lorsque le test est réalisé par la victime elle-même, l'article 4/3, § 4, 2° et §6 n'est pas d'application. ».	Wanneer de test door het slachtoffer zelf wordt uitgevoerd, is artikel 4/3, § 4, 2° en §6 niet van toepassing.".
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	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
Art. 9. A l'article 3, § 1 ^{er} , 1°, il est inséré un point j) rédigé comme suit :	Art. 9. In artikel 3, § 1, 1°, wordt een punt j) ingevoegd dat als volgt is opgesteld:
« j) lorsque l'entreprise a été condamnée définitivement :	"j) wanneer de onderneming definitief veroordeeld werd:
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 ;	i) strafrechtelijk, voor de intentionele overtreding van de bepalingen in de artikelen 6, 7 en 14 van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling, of de bepalingen gelijkwaardig aan de wetten, decreten en ordonnanties die van toepassing zijn op het vlak van de strijd tegen discriminatie;
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.».	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."
Chapitre V – Evaluation	Hoofdstuk V – Evaluatie

Art. 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.	Art. 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.
Chapitre VI – Disposition finale	Hoofdstuk VI – Slotbepaling
Art.11. La présente ordonnance entre en vigueur le xx XXXXXX 2017.	Art.11. Onderhavige ordonnantie treedt in werking op xx XXXXXX 2017.
Bruxelles, le	Brussel,
Le Ministre-Président du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale,	De Minister-President van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering,
R. VERVOORT	
Le Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale chargé de l'Emploi,	De Minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering bevoegd voor Tewerkstelling,
	
D. GOSUIN	

Exposé des motifs	Memorie van toelichting
<p><i>Les indicateurs de l'intégration des immigrés 2015</i> publiés conjointement par la Commission européenne et l'OCDE, confirment que la Belgique reste l'un des pays où le taux d'emploi parmi les personnes issues de l'immigration est le plus bas avec un taux inférieur de 10% par rapport au taux d'emploi des nationaux.</p>	<p><i>De integratie-indicatoren van migranten 2015</i>, een gezamenlijk rapport van de Europese Commissie en de OESO, bevestigt dat België een van de landen met het laagste tewerkstellingspercentage bij personen met een migratieachtergrond blijft met een tewerkstellingspercentage dat 10% lager ligt dan bij de autochtone bevolking.</p>
<p>Les résultats du Monitoring socio-économique 2015 pointent des différences notables en termes d'accès à l'emploi, de position dans l'emploi et de chômage selon l'origine des individus. La question se pose avec beaucoup plus d'importance en Région de Bruxelles-Capitale où 72% de sa population est d'origine étrangère (contre 19% en Flandre et 32% en Wallonie).</p>	<p>De resultaten van de Socio-Economische Monitoring 2015 wijzen op opmerkelijke verschillen in termen van toegang tot arbeid, positie op de arbeidsmarkt en werkloosheid naargelang de origine van de personen in kwestie. Die vraag is van veel meer belang in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, waar 72% van de bevolking van buitenlandse origine is (tegenover 19% in Vlaanderen en 32% in Wallonië).</p>
<p>Ainsi, les chiffres disponibles concernant la Région de Bruxelles-Capitale publié dans ce Monitoring 2015 Bruxelles nous indiquent que le taux d'emploi des personnes d'origine belge était, en 2012, de 71% alors que les taux d'emploi les plus faibles sont observés pour les personnes originaires d'autres pays européens et du Proche/ Moyen-Orient (35%) ou encore des autres populations d'origine africaine (38%). Ce monitoring indique également une différence entre ces groupes quant au taux de chômage, lequel s'élevait en 2012 à 10% pour la population de la Région de Bruxelles-Capitale d'origine belge alors qu'il atteint 30% pour celle d'origine maghrébine et 25% pour celle d'origine d'autres pays africains.</p>	<p>Aldus tonen de beschikbare cijfers voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest verschenen in de <i>Monitoring 2015 Brussel</i> ons dat het tewerkstellingspercentage van personen van Belgische origine in 2012 71% bedroeg, terwijl de laagste tewerkstellingspercentages waargenomen worden voor personen uit andere Europese landen en uit het Nabije/Midden-Oosten (-35%) of andere bevolkingen van Afrikaanse origine (38%). Uit deze monitoring blijkt eveneens een verschil tussen deze groepen wat het werkloosheidspercentage betreft: in 2012 bedroeg dat 10% voor de bevolking in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van Belgische origine, terwijl dat voor de bevolking van Maghrebijnse origine op 30% en voor die afkomstig uit andere Afrikaanse landen op 25% ligt.</p>
<p>Ces chiffres sont en tous points identiques à ceux révélés par le Monitoring socio-économique 2013.</p> <p>Ces résultats sans appel de ces deux Monitoring socio-économique de 2012 et 2015 confirment, d'une part, que l'origine joue bien un rôle déterminant dans les approches du chômage et de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale et, d'autre part, la subsistance de réelles barrières à la participation proportionnelle des personnes d'origines étrangères au marché du travail bruxellois. Il apparaît évident que l'une de barrières principales est la discrimination à l'embauche.</p>	<p>Deze cijfers zijn op alle vlak identiek aan de cijfers uit de <i>Socio-economische Monitoring 2013</i>.</p> <p>De overduidelijke resultaten van deze twee Socio-economische Monitorings uit 2012 en 2015 bevestigen enerzijds dat origine wel degelijk een bepalende rol speelt in de aanpak van werkloosheid en tewerkstelling in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en anderzijds dat er nog steeds een reële barrière bestaat voor personen van vreemde origine wat de proportionele deelname aan de Brusselse arbeidsmarkt betreft. Het blijkt duidelijk dat een van de belangrijkste hindernissen discriminatie bij aanwerving is.</p>
<p>D'une manière globale, Unia – le Centre interfédéral pour l'égalité des chances – indique</p>	<p>Globaal genomen wijst Unia – het Interfederaal Gelijkekansencentrum – erop dat op nationale</p>

que l'emploi, à l'échelle du pays, est le troisième domaine comptabilisant le nombre de dossiers ouverts en matière de discrimination. Ainsi, en 2015, 21,37% de l'ensemble des nouveaux dossiers ouverts chez UNIA concerne le travail et l'emploi. A Bruxelles, le domaine « travail et emploi » vient en première place avec 37% des nouveaux dossiers ouverts.	schaal de tewerkstelling het op twee na grootste domein is wat het aantal dossiers betreft dat voor discriminatie opgestart werd. In 2015 betrof 21,37% van alle dossiers die geopend werden bij Unia, dan ook arbeid en tewerkstelling. In Brussel komt het domein "arbeid en tewerkstelling" zelfs op de eerste plaats met 37% van de nieuw opgestarte dossiers.
A côté de ces discriminations sur base de l'origine, l'âge, le handicap (22% des signalements auprès d'UNIA) ou encore le genre peuvent être des facteurs discriminants dans la recherche d'un emploi.	Buiten deze discriminatie op grond van origine kunnen leeftijd, handicap (22% van de meldingen bij Unia) of geslacht discriminerende factoren vormen bij het zoeken naar werk.
Fort de ces constats, le Ministre de l'Emploi a fait adopter un plan inédit en dix mesures de lutte contre la discrimination et de promotion de la diversité. Ce plan vise notamment à renforcer les mesures incitatives existantes telles que les plans et labels diversité, redéployer le guichet anti-discrimination d'Actiris ou encore favoriser la mise à l'emploi des chercheurs d'emploi formés à l'étranger en accélérant l'équivalence des diplômes et en déployant la validation des compétences.	Op basis van deze vaststellingen heeft de minister van Tewerkstelling een volkomen nieuw plan bestaande uit tien maatregelen in de strijd tegen discriminatie en ter bevordering van de diversiteit laten goedkeuren. Dit plan beoogt met name het versterken van de bestaande stimulerende maatregelen zoals de diversiteitsplannen en -labels, het reorganiseren van het antidiscriminatieloket van Actiris of het stimuleren van de tewerkstelling van werkzoekenden die opgeleid werden in het buitenland door de gelijkstelling van diploma's te versnellen en door de erkenning van de competenties verder uit te werken.
Le Ministre de l'Emploi entend également compléter le système bruxellois de lutte contre les discriminations en dotant l'inspection régionale de l'Emploi de nouvelles prérogatives afin de lutter contre la discrimination en matière d'Emploi tant sur la base de l'origine que sur la base des autres critères protégés par l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi.	De minister van Tewerkstelling wil eveneens het Brusselse systeem voor de bestrijding van discriminatie vervolledigen, door de Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie nieuwe prerogatieven te geven in de strijd tegen discriminatie inzake tewerkstelling, zowel op basis van afkomst als op basis van de andere criteria beschermd door de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling.
Il est indispensable de pouvoir sanctionner ces discriminations afin de s'assurer du traitement non-discriminatoire des demandeurs d'emploi dans leur recherche d'emploi mais également à la suite de demandes discriminantes par un client ou un utilisateur.	Het is noodzakelijk dat men deze discriminatie kan bestraffen zodat werkzoekenden in hun zoektocht naar werk op niet-discriminerende wijze behandeld worden, maar ook naar aanleiding van discriminerende verzoeken van een klant of een gebruiker.
A cette fin, la présente ordonnance met en place deux types de tests de discrimination, destinés à mettre en lumière des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination. Ces tests pourront être mobilisés par les victimes elles-mêmes, par les organismes visés à l'article 15 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi, et par les institutions et groupements visés à l'article 27 de la même ordonnance mais pour ceux-ci uniquement en soutien à une victime. Toutefois, il est essentiel de mettre principalement ces outils	Daartoe voert deze ordonnantie twee soorten discriminatietesten in die bedoeld zijn om te wijzen op feiten die het mogelijk maken te veronderstellen dat er sprake is van discriminatie. Deze testen zullen ingezet kunnen worden door de slachtoffers zelf, door de instellingen bedoeld in artikel 15 van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling, en door de instellingen en organisaties bedoeld in artikel 27 van dezelfde ordonnantie, maar voor die laatste uitsluitend ter ondersteuning van een slachtoffer. Het is

à disposition des inspecteurs régionaux de l'Emploi, sans doute les mieux à même de les mettre en œuvre, en raison de leur connaissance des milieux à contrôler et de leur aptitude à coordonner ces opérations de testing.	evenwel van essentieel belang deze instrumenten hoofdzakelijk ter beschikking te stellen van de gewestelijke arbeidsinspecteurs, wellicht de best geplaatsten om deze zelf toe te passen, vanwege hun kennis over de te controleren middens en hun geschiktheid om de acties in verband met testing te coördineren.
Leurs nouvelles prérogatives permettront ainsi aux inspecteurs de mener une lutte efficace contre la discrimination en matière d'Emploi.	Hun nieuwe prerogatieven zullen er op die manier voor zorgen dat de inspecteurs discriminatie op het vlak van tewerkstelling efficiënt zullen kunnen bestrijden.
Le premier test de discrimination est le « test de situation » et vise essentiellement à lutter contre les discriminations en matière d'embauche. Les inspecteurs pourront envoyer des paires de candidatures similaires ne variant que sur un seul critère qui est le critère discriminant « testé ». L'envoi de ces candidatures pourra se faire en réponse à une offre d'emploi ou à défaut de manière spontanée. Ce test visera prioritairement à lutter contre la discrimination à l'embauche qui empêche l'exécution effective de la compétence régionale en matière de placement des travailleurs.	De eerste discriminatietest is "de praktijktest" die hoofdzakelijk dient om discriminatie bij aanwerving te bestrijden. De inspecteurs zullen twee gelijkaardige cv's kunnen versturen die enkel verschillen op één criterium dat het "geteste" discriminerende criterium is. Het versturen van deze cv's kan een antwoord op een jobaanbieding, of, bij gebreke, een spontane sollicitatie zijn. Deze test is voornamelijk bedoeld om discriminatie bij aanwerving te bestrijden; zij verhindert immers de daadwerkelijke uitvoering van de gewestelijke bevoegdheid op het vlak van arbeidsbemiddeling voor werknemers.
Le second test est « l'appel mystère » qui vise à s'assurer qu'un employeur n'accepte pas des demandes discriminantes venant d'un client potentiel. Cet appel mystère sera employé prioritairement à l'égard des entreprises titres-services et des agences d'emploi relevant de la compétence de la Région de Bruxelles-Capitale.	De tweede test, " <i>mystery calling</i> ", is bedoeld om zich ervan te vergewissen dat een werkgever geen discriminerende verzoeken van een potentiële klant aanvaardt. <i>Mystery calling</i> zal vooral gebruikt worden ten aanzien van dienstenchequebedrijven en werkgelegenheidsagentschappen die onder de bevoegdheid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest vallen.
Conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation ¹ , ces tests de discrimination ne pourront avoir un caractère provoquant ainsi devront se borner à reproduire une situation normale d'embauche ou d'emploi et ne pourront avoir pour effet de créer, renforcer ou confirmer une discrimination alors que l'employeur testé n'avait pas l'intention de la commettre.	Overeenkomstig de rechtspraak van het Hof van Cassatie ² zullen deze testen niet van uitlokkende aard mogen zijn, zullen zij zich moeten beperken tot het nabootsen van een normale situatie inzake aanwerving of tewerkstelling en mogen zij niet tot gevolg hebben dat discriminatie gecreëerd, versterkt of bevestigd wordt, terwijl de geteste werkgever niet de intentie had discriminatie te plegen.
Enfin, afin d'éviter que ces mécanismes deviennent des hameçons permettant de découvrir par hasard des discriminations, les tests de discrimination ne pourront être utilisés que suite à des plaintes ou en raison de fortes présomptions de pratiques discriminantes.	Tot slot zullen de discriminatietesten, om te vermijden dat deze mechanismes lokaas worden om bij toeval discriminatie te ontdekken, enkel gebruikt kunnen worden na klachten of sterke vermoedens van discriminerende praktijken.
Le rôle premier de l'Inspection régionale de l'Emploi est de rechercher et de constater les infractions aux législations et réglementations en vigueur, dont celle relative à la lutte contre les discriminations. A la suite du constat de ces	De voornaamste rol van de Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie is de opsporing en de vaststelling van overtredingen van de geldende wet- en regelgevingen, waaronder die betreffende de strijd tegen discriminatie. Na de

¹ Cass. 17 mars 2010, P.10.0010.

² Cass. 17 maart 2010, P.10.0010.

<p>infractions, l'inspection dispose d'un arsenal de mesures progressives qui peuvent consister en un simple rappel à la loi, un avertissement, un renvoi du dossier vers le pouvoir judiciaire, ainsi que le cas échéant, l'infliction d'amendes administratives.</p>	<p>vaststelling van deze overtredingen beschikt de inspectie over een arsenaal aan geleidelijke maatregelen, die kunnen bestaan uit een eenvoudige herinnering aan de wet, een waarschuwing, een verwijzing van het dossier naar de rechterlijke macht en, desgevallend, de oplegging van administratieve boetes.</p>
<p>S'agissant de lutte contre les discriminations à l'embauche, la doctrine est unanime quant à la nécessité de distinguer les situations de discriminations non-intentionnelles (souvent majoritaires) des discriminations intentionnelles et même parfois organisées.</p>	<p>Wat de strijd tegen discriminatie bij aanwerving betreft, is de rechtsleer het unaniem eens over de nood om situaties van onopzettelijke discriminatie (vaak in de meerderheid) te onderscheiden van opzettelijke en soms zelfs georganiseerde discriminatie.</p>
<p>Compte tenu de ces éléments, il est important que l'action de l'Inspection régionale de l'Emploi prenne en compte cette distinction. Ainsi, en cas de discriminations réelles mais inconscientes, comme le permet l'article 16 de l'ordonnance du 30 avril 2009, l'inspection pourra décider d'un simple rappel de la loi assorti, le cas échéant, d'une proposition d'adopter des mesures favorisant la promotion de la diversité comme par exemple l'engagement de l'employeur dans le cadre d'un Plan de diversité.</p>	<p>Hiermee rekening houdend, is het belangrijk dat de Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie bij haar acties rekening houdt met dit onderscheid. Zo kan de inspectie, in het geval van werkelijke, maar onopzettelijke discriminatie, zoals artikel 16 van de ordonnantie van 30 april 2009 toelaat, besluiten tot een eenvoudige herinnering aan de wet, desgevallend vergezeld van een voorstel om maatregelen ter bevordering van de diversiteit in te voeren, zoals de verbintenis van de werkgever in het kader van een Diversiteitsplan.</p>
<p>Les tests de discrimination ne sont pas les outils miracles mais permettront d'étayer un dossier déjà ouvert auprès de l'inspection.</p>	<p>De discriminatietesten zijn geen wondermiddel, maar zullen er wel voor zorgen dat een reeds bij de inspectie geopend dossier gestaafd kan worden.</p>
<p>L'ordonnance vise par ailleurs à modifier l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi en vue d'étendre son champ d'application. D'une part, elle s'appliquera à l'ensemble des matières Emploi visées par l'article 6, § 1^{er}, IX de la loi spéciale. D'autre part, elle permettra de lutter contre la discrimination effectuées par tout employeur, privé pour ce qui concernerait son ou ses siège(s) d'exploitation situé(s) en Région bruxelloise, ou public s'il entre dans le champ d'application de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique bruxelloise.</p>	<p>De ordonnantie beoogt overigens de wijziging van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling om haar toepassingsgebied te vergroten. Enerzijds zal zij voor het geheel van de materies Tewerkstelling zoals bedoeld in artikel 6, § 1, IX van de bijzondere wet van toepassing zijn. Anderzijds zal zij de bestrijding toelaten van discriminatie gepleegd door eender welke private werkgever voor wat zijn exploitatiezetel(s) in het Brussels Gewest zou betreffen, of om het even welke openbare werkgever indien die onder het toepassingsgebied van de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt.</p>
<p>Le 22 septembre 2016, quatre professeurs d'université, dont deux constitutionnalistes, ont confirmé en Commission des Affaires économiques du Parlement que la Région bruxelloise était en mesure de mettre en place les deux tests de discrimination précités dans le champ de ses compétences en matière d'emploi, le cas échéant sous le bénéfice du recours à la théorie des pouvoirs implicites, fondée implicitement sur l'article 10 de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, rendu</p>	<p>Op 22 september 2016 hebben vier universiteitsprofessoren, van wie twee grondwetspecialisten, voor de Commissie voor de Economische Zaken van het Parlement bevestigd dat het Brussels Gewest in staat is de twee bovengenoemde discriminatietesten uit te voeren binnen de grenzen van zijn bevoegdheden op het vlak van tewerkstelling, indien nodig door een beroep te doen op de theorie van de impliciete bevoegdheden, impliciet gebaseerd op artikel 10 van de bijzondere wet</p>

applicable à la Région de Bruxelles-Capitale en vertu de l'article 4 de la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux institutions bruxelloises.	van 8 augustus 1980 tot hervorming van de instellingen, die toepasbaar werd in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest krachtens artikel 4 van de bijzondere wet van 12 januari 1989 met betrekking tot de Brusselse Instellingen.
Certes, les tests prévus par la présente ordonnance – et en particulier le premier, impliquant l'envoi de candidatures ou CV et l'analyse de la réaction d'un potentiel employeur – peuvent présenter un lien avec la compétence réservée à l'autorité fédérale en matière de droit du travail, laquelle recouvre les pourparlers préalables à la conclusion d'un contrat de travail ³ . Certes encore, comme le précisait le Professeur Verdussen devant la Commission des Affaires économiques, les tests de situation, en ce qu'ils tendent à apporter la preuve, sur le plan judiciaire, d'une discrimination à l'égard de certaines personnes, se rattachent à la matière du droit judiciaire, réservée en principe elle aussi au législateur fédéral.	De testen voorzien door deze ordonnantie – en in het bijzonder de eerste, waarbij sollicitaties of cv's verstuurd worden en de reactie van een mogelijke werkgever geanalyseerd wordt – kunnen inderdaad gelinkt zijn aan de bevoegdheid voorbehouden aan de federale overheid op het vlak van het arbeidsrecht dat de aan het afsluiten van een arbeidsovereenkomst voorafgaande onderhandelingen dekt. Bovendien, zoals professor Verdussen preciseerde voor de Commissie voor de Economische Zaken, hangen de praktijktesten, in zoverre zij trachten bewijs te leveren, op juridisch vlak, van discriminatie tegenover bepaalde personen, samen met de materie van het gerechtelijk recht, dat in principe ook voorbehouden is voor de federale wetgever.
En revanche, la protection des droits fondamentaux n'est pas en soi une matière fédérale et il revient à chaque législateur d'en assurer la garantie dans le domaine de compétence matérielle et territoriale qui est le sien.	Daarentegen is de bescherming van de grondrechten op zich geen federale aangelegenheid en is het aan elke wetgever om de waarborg ervan te verzekeren op het vlak van zijn eigen materiële en territoriale bevoegdheid.
La Région, compétente en matière d'emploi, est donc responsable de la lutte contre la discrimination dans le même domaine. Or, plusieurs titres de compétences définis en la matière à l'article 6, § 1 ^{er} , IX, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, en ce compris ceux ajoutés à l'occasion de la Sixième Réforme de l'Etat, se prêtent à l'usage des tests de discrimination, dans un contexte où ceux-ci ne sont à l'heure actuelle pas définis comme tels et organisés par la législation fédérale. Pire, même si la législation fédérale de 2007 intégrait expressément les tests de situation, ils ne seraient mobilisables, en vertu même du champ d'application limité des lois de 2007, que dans les matières relevant de la compétence du législateur fédéral.	Het Gewest, bevoegd op het vlak van tewerkstelling, is dus verantwoordelijk voor de strijd tegen discriminatie binnen hetzelfde gebied. Verschillende titels van bevoegdheden ter zake bepaald in artikel 6, § 1, IX, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming van de instellingen, deze toegevoegd ter gelegenheid van de Zesde Staatshervorming inbegrepen, zijn bijgevolg geschikt voor het gebruik van discriminatietesten, in een context waarin deze thans niet als dusdanig bepaald zijn en georganiseerd worden door de federale wetgeving. En nog slechter is dat, zelfs als de federale wetgeving uit 2007 de praktijktesten expliciet zou bevatten, ze enkel inzetbaar zouden zijn uit hoofde van het beperkte toepassingsgebied van de wetten uit 2007 zelf in de aangelegenheden die vallen onder de bevoegdheid van de federale wetgever.
Ainsi, incontestablement, les compétences régionales en matière de placement des travailleurs et de remise au travail des demandeurs d'emploi inoccupés (article 6, § 1 ^{er} , IX, 1 ^o , 2 ^o et 2 ^o /1), de contrôle de la disponibilité des chômeurs (article 6, § 1 ^{er} , IX, 5 ^o et 6 ^o), de politique des groupes-cible (article 6, § 1 ^{er} , IX, 7 ^o), de titres-services (article 6, § 1 ^{er} , IX, 8 ^o), d'agences locales pour l'emploi (article 6, § 1 ^{er} ,	De gewestelijke bevoegdheden inzake arbeidsbemiddeling van werknemers en tewerkstelling van niet-werkende werkzoekenden (artikel 6, § 1, IX, 1 ^o , 2 ^o en 2 ^o /1), controle van de beschikbaarheid van werklozen (artikel 6, § 1, IX, 5 ^o en 6 ^o), doelgroepenbeleid (artikel 6, § 1, IX, 7 ^o), dienstencheques (artikel 6, § 1, IX, 8 ^o), plaatselijke werkgelegenheidsagentschappen (artikel 6, § 1,

³ C.C., arrêt n°72/95 du 9 novembre 1995.

<p>IX, 11°), de reclassement professionnel (article 6, § 1^{er}, IX, 12°), de travail intérimaire (article 6, § 1^{er}, IX, 13°) constituent malheureusement l'occasion de constater des discriminations à l'embauche qu'il est nécessaire de pouvoir objectiver par des tests afin d'en permettre la sanction, quasi inexistante à l'heure actuelle.</p>	<p>IX, 11°), outplacement (artikel 6, § 1, IX, 12°) en uitzendarbeid (artikel 6, § 1, IX, 13°) bieden ontegenzegglijk en jammer genoeg de mogelijkheid discriminatie bij de aanwerving vast te stellen dat het noodzakelijk is via praktijktesten te kunnen objectiveren teneinde de sanctie, die thans zo goed als onbestaande is, mogelijk te maken.</p>
<p>La lutte contre les discriminations dans les domaines précités étant susceptible, de la sorte, d'être plus efficace, c'est l'exercice même des compétences régionales en question qui s'en trouve amélioré. Autrement dit, les éventuels empiètements dans les compétences fédérales en matière de droit du travail et de droit judiciaire sont nécessaires pour permettre à la Région de mieux exercer sa compétence en matière de lutte contre les discriminations sur le marché de l'emploi bruxellois, dans un contexte où l'outil n'est pas disponible en droit fédéral.</p>	<p>Aangezien de strijd tegen discriminatie in de bovengenoemde domeinen op die manier efficiënter zou kunnen verlopen, is het de uitoefening zelf van de gewestelijke bevoegdheden in kwestie die verbeterd wordt. Anders gezegd: de eventuele aantastingen van de federale bevoegdheden inzake het arbeidsrecht en het gerechtelijk recht zijn noodzakelijk om het Gewest toe te laten zijn bevoegdheid beter uit te oefenen op het vlak van de strijd tegen discriminatie op de Brusselse arbeidsmarkt, in een context waar het instrument niet in de federale wetgeving beschikbaar is.</p>
<p>A titre d'exemple, le contrôle de la disponibilité des chômeurs, devenu compétence régionale au terme de la Sixième Réforme de l'Etat, et qui implique notamment de pouvoir vérifier si ceux-ci recherchent activement un emploi, requiert de pouvoir instruire le cas échéant des dossiers dans lesquels les intéressés font état de mécanismes de discrimination à l'embauche qui mettent à mal leurs démarches.</p>	<p>Bij wijze van voorbeeld: de controle van de beschikbaarheid van werklozen, die als gevolg van de Zesde Staatshervorming een gewestelijke bevoegdheid geworden is, en die met name impliceert te kunnen controleren of zij actief werk zoeken, vereist, indien nodig, het kunnen onderzoeken van dossiers waarin de belanghebbenden gewag maken van discriminerende mechanismes bij de aanwerving die hun pogingen tenietdoen.</p>
<p>La nécessité de pouvoir mettre en œuvre des tests de discrimination pour vérifier le fondement de telles explications relève, dans ces conditions, de l'évidence.</p>	<p>De noodzaak om discriminatietesten te kunnen uitvoeren om de grondslag van dergelijke verklaringen te controleren, spreekt, in deze omstandigheden, voor zich.</p>
<p>Comme l'ont confirmé les Professeurs Uyttendaele et Verdussen devant la Commission des Affaires économiques, la matière se prête en outre à un traitement différencié, et l'impact de l'existence des tests de discrimination en droit bruxellois sur les compétences fédérales peut être jugé marginal.</p>	<p>Zoals de professoren Uyttendaele en Verdussen voor de Commissie voor de Economische Zaken hebben bevestigd, is de materie bovendien geschikt voor een gedifferentieerde behandeling, en de impact van het bestaan van discriminatietesten binnen het Brusselse recht betreffende de federale bevoegdheden kan als marginaal beoordeeld worden.</p>
<p>Pour ce qui concerne le traitement différencié, l'instauration de ces mécanismes dans la seule Région de Bruxelles-Capitale ne soulève guère de difficultés, et cela d'autant plus que chaque partenaire de la Belgique fédérale est tenu de lutter contre les discriminations avec les moyens que, souverainement, il estime devoir mettre en œuvre. Pour ce qui concerne l'impact marginal, force est de constater que tant le droit judiciaire, et notamment les règles en matière de preuve, que le droit du travail ne seraient par hypothèse modifiés que de manière particulièrement limitée par les dispositions en projet. Leurs fondements</p>	<p>Wat de gedifferentieerde behandeling betreft, vormt de invoering van deze mechanismes in enkel het Brussels Hoofdstedelijk Gewest nauwelijks een probleem, des te meer omdat elke partner van het federale België verplicht is discriminatie te bestrijden met de middelen die hij, soeverein, meent te moeten inzetten. Wat de marginale impact betreft, kunnen we alleen maar vaststellen dat zowel het gerechtelijke recht, en met name de bewijsregels, als het arbeidsrecht slechts hypothetisch gesproken bijzonder beperkt gewijzigd zouden worden door de ontwerpbepalingen. Deze zullen helemaal geen</p>

et principes généraux ne sont en rien affectés par celles-ci.	afbreuk doen aan hun grondslag en algemene beginselen.
Enfin, dernier objectif poursuivi, l'ordonnance vise à mettre en place la possibilité pour l'administration d'activer la rétention, le recouvrement ainsi que la non-liquidation des subventions en matière d'Economie et d'Emploi (au sens de l'ordonnance du 8 octobre 2015 portant des règles générales relatives à la rétention, au recouvrement et à la non-liquidation des subventions en matière d'emploi et d'économie) en cas de condamnation d'une entreprise pour discrimination.	Ten slotte, wat de laatste beoogde doelstelling betreft, wil de ordonnantie de mogelijkheid voor de administratie invoeren om de inhouding, de terugvordering en de niet-vereffening van subsidies op het vlak van werkgelegenheid en economie te activeren (zoals bedoeld in de ordonnantie van 8 oktober 2015 houdende algemene regels betreffende de inhouding, de terugvordering en de niet-vereffening van subsidies op het vlak van werkgelegenheid en economie) in geval van de veroordeling van een onderneming voor discriminatie.
Commentaire des articles	Toelichting bij de artikelen
<u>Article 1^{er}</u>	<u>Artikel 1</u>
Cette disposition n'appelle aucun commentaire particulier. Elle correspond à une condition de forme substantielle imposée par l'article 8, alinéa 2 de la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux institutions bruxelloises.	Voor deze bepaling is geen bijzondere toelichting nodig. Ze beantwoordt aan een substantiële vormvereiste opgelegd door artikel 8, tweede lid, van de bijzondere wet van 12 januari 1989 betreffende de Brusselse instellingen.
<u>Article 2</u>	<u>Artikel 2</u>
Cette disposition vise à insérer un article 4/3 dans l'ordonnance du 30 avril 2009 relative à la surveillance des réglementations en matière d'emploi qui relèvent de la compétence de la Région de Bruxelles-Capitale et à l'instauration d'amendes administratives applicables en cas d'infraction à ces réglementations.	Deze bepaling beoogt het invoegen van een artikel 4/3 in de ordonnantie van 30 april 2009 betreffende het toezicht op de reglementeringen inzake werkgelegenheid die tot de bevoegdheid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest behoren en de invoering van administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op deze reglementeringen.
Cette disposition permet aux inspecteurs d'effectuer des tests de discrimination qui peuvent prendre deux formes : <ul style="list-style-type: none"> - les tests de situation, - les appels mystères. 	Deze bepaling laat de inspecteurs toe discriminatietesten uit te voeren die twee vormen kunnen aannemen: <ul style="list-style-type: none"> - de praktijktesten en - mystery calling.
<u>Les indices</u> sérieux de pratiques susceptibles d'être qualifiées de discrimination directe ou indirecte pouvant déclencher le recours à ces tests de discrimination résultent, notamment mais pas exclusivement : <ul style="list-style-type: none"> - des plaintes reçues par l'Inspection ; - de la convergence de dossiers traités par les organismes habilités à recevoir et à 	De ernstige aanwijzingen van praktijken die men zou kunnen bestempelen als zijnde directe of indirecte discriminatie die kunnen aanzetten tot de toevlucht tot deze discriminatietests vloeien voornamelijk, maar niet uitsluitend, voort uit: <ul style="list-style-type: none"> - klachten ontvangen door de Inspectie; - de convergentie van dossiers behandeld door de instellingen gemachtigd om meldingen inzake discriminatie te ontvangen en te begeleiden;

<p>accompagner des signalements en matière de discrimination ;</p> <p>- des résultats de tests de discrimination mis en œuvre par des tiers autorisés, indépendamment de l'Inspection régionale de l'Emploi, pour autant que les tests aient été établis, par ou en soutien d'une victime, selon des critères méthodologiques rigoureux et transparents conformément à la présente ordonnance.</p> <p>Ces éléments peuvent être complétés par des analyses statistiques de données administratives et démographiques (« datamining »).</p>	<p>- de resultaten van discriminatietests uitgevoerd door gemachtigde derden, onafhankelijk van de Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie, voor zover de tests werden opgesteld door of ter ondersteuning van een slachtoffer, volgens strenge en transparante methodologische criteria, overeenkomstig deze ordonnantie.</p> <p>Deze elementen kunnen worden aangevuld door statistische analyses van administratieve en demografische gegevens ("datamining").</p>
<p>Ces tests de discrimination peuvent être effectués par les inspecteurs, sous un nom d'emprunt ou sans révéler leur identité, afin de s'assurer du traitement non-discriminatoire par un employeur, tant au moment de l'embauche (tests de situation) que dans l'accès à de nouveaux clients pour les travailleurs (appels mystères).</p>	<p>Deze discriminatietesten kunnen door de inspecteurs uitgevoerd worden onder een valse naam of zonder hun identiteit kenbaar te maken, om zich te vergewissen van de niet discriminerende behandeling door een werkgever, zowel bij de aanwerving (praktijktesten) als bij de mogelijkheid tot nieuwe klanten voor de werknemers (<i>mystery calling</i>).</p>
<p>Plusieurs conditions doivent être respectées : ne pas provoquer l'employeur c'est-à-dire ne pas l'inciter à commettre une infraction qu'il n'avait pas l'intention de commettre et se borner à créer une situation normale d'embauche ou d'emploi ainsi que de n'être utilisés que de manière parcimonieuse en cas de plaintes, de signalements ou de fortes présomptions de discriminations.</p>	<p>Er moet aan verschillende voorwaarden worden voldaan: de werkgever niet uitlokken, dit wil zeggen hem niet aanzetten tot het plegen van een overtreding waarvan hij niet de intentie had ze te begaan, en zich beperken tot het creëren van een normale situatie inzake aanwerving of tewerkstelling, alsook zuinig omgaan met de testen en slechts gebruiken in geval van klachten, meldingen of sterke vermoedens van discriminatie.</p>
<p>Le test de situation peut être effectué par les inspecteurs par téléphone, par l'envoi de courriers postaux ou électroniques. Il consiste en l'envoi de minimum deux candidatures ou CV similaires qui ne varient que sur le critère potentiellement discriminant à vérifier. Les critères à contrôler sont les critères protégés de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi.</p>	<p>De praktijktest kan telefonisch, via de post of per e-mail uitgevoerd worden door de inspecteurs. Hij bestaat erin minstens twee gelijkaardige sollicitaties of cv's te versturen die enkel verschillen op het criterium dat mogelijk tot discriminatie leidt en gecontroleerd moet worden. De criteria die getoetst moeten worden, zijn de criteria beschermd door de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling.</p>
<p>Ces tests peuvent viser à contrôler des situations d'embauche, de recrutement et de mise à l'emploi. Ce dernier terme vise notamment le recrutement via le recours contractuel avec un intermédiaire de l'emploi.</p>	<p>Deze testen kunnen ertoe strekken situaties van aanwerving, rekrutering en tewerkstelling te controleren. Deze laatste term beoogt met name de rekrutering via de contractuele weg met een arbeidsbemiddelaar.</p>
<p>L'appel mystère permet aux inspecteurs de prendre contact avec des employeurs en vue de s'assurer que les employeurs ne rencontrent pas les demandes discriminatoires d'un client potentiel. Ainsi, l'inspecteur peut prendre contact avec un employeur afin de s'assurer que cet employeur ne réponde pas positivement à une</p>	<p><i>Mystery calling</i> laat de inspecteurs toe contact op te nemen met werkgevers om zich ervan te vergewissen dat de werkgevers niet ingaan op discriminerende verzoeken van een mogelijke klant. Op die manier kan de inspecteur contact opnemen met een werkgever om zich ervan te verzekeren dat deze werkgever niet ingaat op</p>

demande discriminante fondée sur quelque critère protégé que ce soit (origine, âge, état de santé, ...).	een discriminerend verzoek gebaseerd op een of ander beschermd criterium (zoals de afkomst, de leeftijd, de gezondheidstoestand, de woonplaats, etc.).
Le dernier alinéa du paragraphe 2 permet d'exempter les inspecteurs de poursuites pour les infractions strictement nécessaires qu'ils commenteraient lors de l'exécution de ces tests, principalement le faux et usage de faux (diplômes, certificats,...) et les demandes à caractère discriminant et discriminatoire.	Het laatste lid van de paragraaf 2 laat toe de inspecteurs vrij te stellen van vervolging voor de strikt noodzakelijke strafbare feiten die ze zouden plegen tijdens de uitvoering van deze tests, voornamelijk valsheid en gebruik van valsheid (diploma's, getuigschriften, ...) en vragen van discriminerende en discriminatoire aard.
En cas de test positif, l'inspection organise des auditions avec l'employeur concerné ou son représentant. La personne auditionnée peut être accompagnée, lors de ces auditions, par la personne de son choix, par exemple, un avocat, un représentant syndical ou de l'entreprise...	In geval van een positieve test organiseert de inspectie verhoren met de werkgever in kwestie of zijn vertegenwoordiger. De verhoorde mag bij deze verhoren vergezeld worden door een persoon naar keuze, bijvoorbeeld een advocaat, een vertegenwoordiger van een vakvereniging of de onderneming ...
Ces auditions ont, notamment, pour objectif la détermination, par l'inspection, de l'action proportionnée à appliquer à l'employeur concerné.	Het doel van deze verhoren is, met name, de bepaling door de inspectie van de evenredige actie die moet worden toegepast op de werkgever in kwestie.
Dans ce cadre, cela peut aller de l'action au pénal (renvoi du dossier à l'auditorat du travail) pour les cas de discriminations intentionnelles aux rappels à la loi et actions de sensibilisation pour les cas de discriminations non-intentionnelles.	Die kan in dit kader gaan van een strafvordering (doorverwijzing van het dossier naar het arbeidsauditoraat) voor de gevallen van opzettelijke discriminatie, tot herinneringen aan de wet en sensibiliseringsacties voor de gevallen van onopzettelijke discriminatie.
Article 3	Artikel 3
Cette disposition vise à modifier l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi afin d'élargir son champ d'application, d'une part en raison de la Sixième Réforme de l'Etat et d'autre part afin de permettre de lutter contre la discrimination en matière d'Emploi.	Deze bepaling beoogt het wijzigen van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling teneinde haar toepassingsgebied te vergroten, enerzijds wegens de Zesde Staatshervorming en anderzijds om discriminatie op het vlak van tewerkstelling efficiënt te kunnen bestrijden.
Ces modifications sont nécessaires afin d'assurer un exercice optimal des compétences régionales en matière d'emploi, notamment en ce qui concerne le placement des travailleurs.	Deze wijzigingen zijn nodig om de gewestelijke bevoegdheden inzake tewerkstelling optimaal te kunnen uitoefenen, in het bijzonder wat de arbeidsbemiddeling voor werknemers betreft.
Les employeurs visés par la présente ordonnance sont l'ensemble des entreprises privées dont au moins l'un des sièges est situé en Région de Bruxelles-Capitale, et pour ces sièges uniquement, mais également pour les employeurs publics visés par l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise et relevant, donc, de la compétence de la Région de Bruxelles-Capitale.	De in deze ordonnantie bedoelde werkgevers zijn alle private ondernemingen waarvan ten minste een van de zetels zich op het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bevindt, enkel voor wat deze zetels betreft, maar ook voor de openbare werkgevers zoals bedoeld in de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt, die dus tot de bevoegdheid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest behoren.
Les mécanismes de recrutement dans la fonction publique sont soumis à des règles spécifiques	De rekruteringsprocedures in het openbaar ambt zijn onderworpen aan specifieke regels om de

visant à garantir l'égalité d'accès à ces emplois pour tous les citoyens.	gelijke toegang tot deze betrekkingen voor alle burgers te waarborgen.
Ainsi, le recrutement de statutaires se fait via le Selor et les règles de sélection pour l'engagement des contractuels imposent un premier test anonyme. Ces règles sont consacrées dans des textes réglementaires régionaux.	Aldus gebeurt de rekrutering van statutairen via Selor en de selectieregels voor de aanwerving van contractuelen leggen een eerste anonieme test op. Deze regels zijn verankerd in gewestelijke regelgevende teksten.
A côté de toutes ces mesures existantes visant à garantir l'égalité d'accès à un emploi dans la fonction public et donc à lutter contre les discriminations à l'embauche, il paraît néanmoins important de mettre en place un contrôle externe vis-à-vis des pouvoirs publics visés et ce, en cas de plaintes/signalement et d'indices sérieux de pratiques susceptibles d'être qualifiées de discrimination directe ou indirecte.	Naast al deze bestaande maatregelen om de gelijke toegang tot een betrekking in het openbaar ambt te waarborgen, en dus in de strijd tegen discriminatie bij aanwerving, leek het niettemin belangrijk een externe controle in te voeren van de openbare besturen in kwestie, en dat in geval van klachten/melding en ernstige aanwijzingen in verband met praktijken die als rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie kunnen worden beschouwd.
Article 4	<u>Artikel 4</u>
Cette disposition vise à modifier l'article 5, § 1 ^{er} de la même ordonnance en vue de permettre l'application de cette ordonnance également aux employeurs définis à l'article 4, 12°, nouveau de l'ordonnance, telle que modifiée par le présent texte.	Deze bepaling beoogt het wijzigen van artikel 5, § 1 van dezelfde ordonnantie met het oog op de toepassing van deze ordonnantie, eveneens op de werkgevers omschreven in het nieuwe artikel 4, 12° van de ordonnantie, zoals gewijzigd door deze tekst.
Sans possibilité de sanctionner ces employeurs, l'exercice efficace des compétences régionales en matière d'emploi est rendu très difficile, voire impossible.	Zonder de mogelijkheid om deze werkgevers te sanctionneren, is het efficiënt uitvoeren van de gewestelijke bevoegdheden op het vlak van tewerkstelling erg moeilijk, en zelfs onmogelijk.
<u>Articles 5 à 7</u>	<u>Artikelen 5 tot 7</u>
Il est renvoyé aux commentaires des articles 3 et 4.	Hiervoor wordt verwezen naar de toelichting van de artikelen 3 en 4.
<u>Article 8</u>	<u>Artikel 8</u>
Cette disposition vise à mettre l'outil des tests de discrimination également à disposition des victimes de discrimination ainsi que des organismes visés à l'article 15 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi et des groupements d'intérêts visés à l'article 27 de la même ordonnance en appui d'une victime, pour autant que ceux-ci appliquent la même méthodologie que celle imposée aux inspecteurs.	Deze bepaling beoogt het eveneens ter beschikking stellen van het instrument van de discriminatietesten aan slachtoffers van discriminatie alsook aan instellingen bedoeld in artikel 15 van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling, en aan samenwerkingsverbanden bedoeld in artikel 27 van dezelfde ordonnantie, ter ondersteuning van een slachtoffer, voor zover zij dezelfde methodologie toepassen als degene die de inspecteurs wordt opgelegd.
Ces tests peuvent être des éléments permettant d'arriver à des indices sérieux de pratiques susceptibles d'être qualifiées de discrimination directe ou indirecte permettant à l'inspection de réaliser, le cas échéant, des tests de situation.	Deze tests kunnen elementen vormen die toelaten te komen tot ernstige aanwijzingen van praktijken die men zou kunnen bestempelen als zijnde directe of indirecte discriminatie, die de inspectie toelaten om, indien nodig, praktijktests uit te voeren.

Les organismes et groupements visés ne pourront faire appel à ces tests que s'ils rentrent dans le cadre strict de leurs compétences.	De beoogde instellingen en organisaties kunnen uitsluitend een beroep doen op deze tests als ze binnen het strikte kader van hun bevoegdheden vallen.
<u>Article 9</u>	<u>Artikel 9</u>
Cette disposition vise à inclure in extenso la possibilité pour l'administration d'activer la rétention, le recouvrement ainsi que la non-liquidation des subventions en matière d'Economie et d'Emploi (au sens de l'ordonnance du 8 octobre 2015 portant des règles générales relatives à la rétention, au recouvrement et à la non-liquidation des subventions en matière d'emploi et d'économie).	Deze bepaling beoogt de volledige opname van de mogelijkheid voor de administratie om de inhouding te activeren, alsook de terugvordering en de niet-vereffening van subsidies op het vlak van Economie en Tewerkstelling (zoals bedoeld in de ordonnantie van 8 oktober 2015 houdende algemene regels betreffende de inhouding, de terugvordering en de niet-vereffening van subsidies op het vlak van werkgelegenheid en economie).
<u>Article 10</u>	<u>Artikel 10</u>
Cet article prévoit que le Ministre de l'Emploi transmette annuellement, au Président du Conseil économique et social, un rapport d'évaluation sur la lutte contre la discrimination en matière d'Emploi et plus spécifiquement sur l'utilisation des tests de situation.	Dit artikel bepaalt dat de Minister van Tewerkstelling jaarlijks een evaluatieverslag betreffende de strijd tegen discriminatie op het vlak van de tewerkstelling en meer bepaald het gebruik van de praktijktests bezorgt aan de Voorzitter van de Economische en Sociale Raad.
L'inspection régionale de l'Emploi fournit l'ensemble des données relative à la rédaction de ce rapport.	De Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie verstrekt alle gegevens met betrekking tot de opstelling van dit verslag.
<u>Article 11</u>	<u>Artikel 11</u>
Cette disposition fixe l'entrée en vigueur de la présente ordonnance.	Deze bepaling legt de inwerkingtreding van onderhavige ordonnantie vast.