72.225/1

Avant-projet d'ordonnance portant modification de diverses dispositions visant à lutter contre les discriminations en matière d'emploi	**Voorontwerp van ordonnantie houdende wijziging van diverse bepalingen inzake het bestrijden van discriminatie op het vlak van tewerkstelling**
De Brusselse Hoofdstedelijke Regering,	Le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale,
Le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale ;	De Brusselse Hoofdstedelijke Regering;
Sur la proposition du Ministre de l'Emploi,	Op voorstel van de minister van Werk,
Après délibération,	Na beraadslaging,
ARRETE :	BESLUIT:
Le Ministre de l'Emploi est chargé de présenter au Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale le projet d'ordonnance dont la teneur suit :	De minister van Werk wordt belast met het voorleggen aan het Parlement van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van het ontwerp van ordonnantie dat luidt als volgt:
CHAPITRE 1er. - Disposition générale	**HOOFDSTUK 1. – Algemene bepaling**
Article 1er. La présente ordonnance règle une matière visée à l'article 39 de la Constitution.	**Artikel 1.** Deze ordonnantie regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 39 van de Grondwet.
CHAPITRE 2. - 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 2. – Wijzigingsbepalingen van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling**
Art. 2. Dans l'article 4, 9°, l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi, les mots « *au sens de l'article 6, § 1er, IX, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles* » sont remplacés par les mots « *au sens de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles* ».	**Art. 2.** In artikel 4, 9°, van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling worden de woorden "*zoals bedoeld in artikel 6, §1, IX, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen*" vervangen door de woorden "*zoals bedoeld in de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen*".

Art. 3. L'article 22 de la même ordonnance est complété par un paragraphe 4 rédigé comme suit :	**Art. 3.** Artikel 22 van dezelfde ordonnantie wordt aangevuld met een paragraaf 4 die luidt als volgt:
« § 4. Dans le cadre de la mise en œuvre des tests définis à l'article 4/3, § 2, de l'ordonnance du 30 avril 2009, précitée, Actiris est tenu de :	*"§4. In het kader van de uitvoering van de testen omschreven in artikel 4/3, §2, van de ordonnantie van 30 april 2009, bovengenoemd, is Actiris verplicht om:*
1° transmettre tous les 1er et 15ème jours de chaque mois par voie électronique, aux fonctionnaires désignés par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale en vertu de l'article 16 et aux organismes désignés par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale en vertu 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, l'ensemble des plaintes ou signalements, reçus par son service anti-discrimination, qui présentent une présomption suffisante de discrimination et ce moyennant l'accord explicite de la victime qu'elle veuille rester anonyme ou non ;	*1° alle klachten of meldingen ontvangen door zijn antidiscriminatiedienst die een voldoende vermoeden van discriminatie bevatten en dit met de uitdrukkelijke instemming van het slachtoffer, ongeacht of hij of zij al dan niet anoniem wenst te blijven, elke 1 en 15 dagen van elke maand via elektronische weg door te sturen naar de ambtenaren aangeduid door de Brusselse Hoofdstedelijke Regering krachtens artikel 16 en de organen aangeduid door de Brusselse Hoofdstedelijke Regering krachtens artikel 15 van de Ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling;*
2° transmettre par voie électronique aux fonctionnaires désignés par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale en vertu de l'article 16, dans un délai de 10 jours maximum après la demande, des curriculum vitæ anonymisés permettant la mise en œuvre des tests définis à l'article 4/3, § 2 de l'ordonnance du 30 avril 2009.	*2° de geanonimiseerde curricula vitae die de uitvoering van de testen omschreven in artikel 4/3, §2, van de ordonnantie van 30 april 2009 mogelijk maken, via elektronische weg door te sturen naar de ambtenaren aangeduid door de Brusselse Hoofdstedelijke Regering krachtens artikel 16, binnen een termijn van maximaal 10 dagen na het verzoek.*
Actiris veille à ce que les données à caractère personnel visées par la transmission au 2° soient adéquates, pertinentes et limitées à ce qui est nécessaire au regard, des finalités pour lesquelles elles sont traitées.	*Actiris ziet erop toe dat de persoonsgegevens waar de doorgifte in 2° betrekking op heeft passend en relevant zijn en beperkt blijven tot wat noodzakelijk is voor de doeleinden waarvoor ze worden verwerkt.*
Le Gouvernement détermine les modalités et les procédures de communication des données visées à l'alinéa 1er.	*De Regering stelt de nadere regels en de procedures voor de communicatie van de gegevens bedoeld in het eerste lid vast.*
§ 5. L'inspection régionale de l'emploi du Service public régional de Bruxelles peut recueillir, conserver, traiter ou communiquer les données à caractère personnel des employeurs, de la	*§5. De gewestelijke werkgelegenheidsinspectie van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel kan de persoonsgegevens van de werkgevers, van de persoon die het slachtoffer meent te zijn van*

personne qui s'estime victime d'un acte de discrimination et des autres personnes dans la mesure nécessaire et appropriée pour mener à bien la mission d'utilité publique spécifiée à l'article 4/3 de l'ordonnance du 30 avril 2009 et les obligations légales en conformité avec la présente ordonnance.	*discriminatie en van de andere personen, voor zover noodzakelijk en gepast om de opdracht van openbaar nut gepreciseerd in artikel 4/3 van de ordonnantie van 30 april 2009 en de wettelijke verplichtingen overeenkomstig deze ordonnantie te vervullen, verzamelen, bewaren, verwerken en communiceren.*
Le traitement de données à caractère personnel a pour finalité principale la lutte contre les discriminations et la mise en œuvre de tests définis à l'article 4/3, § 2 de l'ordonnance du 30 avril 2009 précitée.	*Het hoofddoel van de verwerking van persoonsgegevens is het bestrijden van discriminatie en het uitvoeren van testen omschreven in artikel 4/3, §2, van de bovengenoemde ordonnantie van 30 april 2009.*
Sans préjudice des dispositions de l'alinéa 2, les finalités spécifiques du traitement des données à caractère personnel relatives à la mise en œuvre des tests définis à l'article 4/3, § 2 de l'ordonnance du 30 avril 2009 sont celles mentionnées au paragraphe 4.	*Onverminderd de bepalingen van het tweede lid zijn de specifieke doeleinden van de verwerking van de persoonsgegevens met betrekking tot de uitvoering van de testen omschreven in artikel 4/3, §2, van de ordonnantie van 30 april 2009 degene die in paragraaf 4 worden vermeld.*
§ 6. L''inspection régionale de l'emploi du Service public régional de Bruxelles est responsable du traitement de données à caractère personnel au sens de l'article 4, 7), du règlement UE 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, en ce qui concerne les finalités mentionnées au paragraphe 5, alinéa 3..	*§6. De gewestelijke werkgelegenheidsinspectie van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel is verantwoordelijk voor de verwerking van de persoonsgegevens in de zin van artikel 4, 7), van de verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens, wat de in paragraaf 5, derde lid vermelde doeleinden betreft.*
Actiris est responsable du traitement de données à caractère personnel au sens de l'article 4, 7), du règlement UE 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, en ce qui concerne les finalités mentionnées au paragraphe 4, 1° et 2°.	*Actiris is verantwoordelijk voor de verwerking van persoonsgegevens, in de zin van artikel 4, 7) van de algemene verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens, wat betreft de doeleinden vermeld in paragraaf 4, 1° en 2°.*
§ 7. Sans préjudice d'autres dispositions légales prévoyant un délai de conservation plus long, les	*§ 7. Onverminderd andere wettelijke bepalingen die voorzien in een langere bewaringstermijn*

données à caractère personnel traitées conformément au paragraphe 5 ne sont pas conservées plus longtemps que nécessaire au regard des finalités pour lesquelles elles sont traitées, avec une durée maximale de conservation ne pouvant excéder un an après la cessation définitive des procédures et recours juridictionnels, administratifs et extrajudiciaires découlant des constatations faites par l'IRE.».	*worden de persoonsgegevens verwerkt in overeenstemming met paragraaf 5 niet langer bewaard dan nodig is voor de doeleinden waarvoor ze verwerkt worden, met een maximale bewaringstermijn die niet langer mag duren dan een jaar na de definitieve stopzetting van de procedures en gerechtelijke, administratieve en buitengerechtelijke beroepen die voortvloeien uit de vaststellingen door de gewestelijke werkgelegenheidsinspectie.".*
CHAPITRE 3. - 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 3. – 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. 4. A 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 modifications suivantes sont apportées :	**Art. 4.** 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 worden de volgende wijzigingen aangebracht:
1° il est inséré un paragraphe 1/1 rédigé comme suit :	1° Er wordt een paragraaf 1/1 ingevoegd die luidt als volgt:
« § 1/1. Le Ministre qui a l'emploi dans ses attributions présente, tous les cinq ans, à Brupartners les résultats d'une étude académique réalisée à sa demande à propos des discriminations observées sur le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale, dont les discriminations à l'embauche.	*"§1/1. De minister bevoegd voor Werk stelt om de vijf jaar de resultaten voor van een academische studie, die op zijn vraag wordt uitgevoerd, over de waargenomen discriminatie op de arbeidsmarkt van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, waaronder discriminatie bij aanwerving, aan Brupartners.*
Cette étude porte sur tout ou partie des motifs de discrimination mentionnés à l'article 4, 2° et 3° 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 précise dans	*Deze studie heeft geheel of gedeeltelijk betrekking op de motieven van discriminatie vermeld in artikel 4, 2° en 3°, van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de*

quelle mesure les discriminations à l'embauche constatées sur le marché du travail sont susceptibles de nuire à l'exercice des compétences emploi au sens de l'article 6, § 1er, IX, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles.	*tewerkstelling en preciseert in welke mate discriminatie bij aanwerving vastgesteld op de arbeidsmarkt de uitoefening van de arbeidsvaardigheden kan schaden in de zin van artikel 6, §1, IX, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen.*
Brupartners rend un avis sur cette étude dans les 3 mois de la communication de l'étude et de la demande d'avis qui lui est adressée par le Ministre qui a l'emploi dans ses attributions. Cet avis peut contenir des propositions de recommandation.	*Brupartners verstrekt een advies over deze studie binnen de 3 maanden na de communicatie van de studie en van het verzoek om advies dat de minister van Werk tot Brupartners richt. Dit advies mag voorstellen voor aanbevelingen bevatten.*
2° dans le paragraphe 2, l'alinéa 2 est abrogé.	2° In paragraaf 2 wordt het tweede lid opgeheven.
3° le paragraphe 2 est complété par les alinéas suivants :	3° Paragraaf 2 wordt aangevuld met de volgende leden:
« *En cas d'appel mystère réalisé par voie électronique ou téléphonique, l'enregistrement de la conversation réalisé à l'insu des autres participants à la conversation peut être utilisé à des fins probatoires pour autant qu'il ait été réalisé par les inspecteurs régionaux participant à la conversation ou assistant à la conversation réalisée par le tiers visé au paragraphe 7.*	*"In geval van mystery calling die elektronisch of telefonisch uitgevoerd wordt, kan de opname van het gesprek dat zonder medeweten van de andere deelnemers aan het gesprek werd verwezenlijkt, gebruikt worden als bewijsmateriaal, op voorwaarde dat de opname verwezenlijkt werd door de gewestelijke inspecteurs die deelnamen aan het gesprek of het gesprek dat gevoerd werd door een derde als bedoeld in paragraaf 7, bijwonen.*
En cas de test de situation visé au 1°, les articles 193 à 214 du Code pénal ne sont pas applicables lorsque des éléments fictifs sont introduits dans les candidatures rédigées dans le but de permettre la réalisation d'un test. » ;	*In geval van een praktijktest als bedoeld in 1° zijn de artikelen 193 tot 214 van het Strafwetboek niet van toepassing, wanneer fictieve elementen worden opgenomen in de kandidaatstellingen die worden opgesteld om een test te kunnen uitvoeren.";*
4° il est inséré un paragraphe 2/1 rédigé comme suit :	4° Er wordt een paragraaf 2/1 ingevoegd die luidt als volgt:
« *§ 2/1. Ne commettent pas d'infraction, les inspecteurs régionaux de l'emploi qui à l'occasion des tests de discrimination prévus par le présent article, commettent des faits punissables absolument nécessaires. Il en est de même des magistrats du ministère public qui autorisent, s'il y a lieu, ces tests.*	*"§2/1. Begaan geen inbreuk, de gewestelijke werkgelegenheidsinspecteurs die naar aanleiding van discriminatietesten voorzien door dit artikel strikt noodzakelijke strafbare feiten plegen. Hetzelfde geldt voor de magistraten van het openbaar ministerie die, als daar reden toe is, toestemming geven voor deze testen.*

L'alinéa précédent est également applicable au tiers visé au paragraphe 7 lorsqu'il se substitue à un inspecteur pour la réalisation d'un test et à l'expert visé au paragraphe 8 lorsqu'il participe à la confection d'une candidature. » ;	*Het vorige lid is eveneens van toepassing op een derde als bedoeld in paragraaf 7, wanneer hij de plaats inneemt van een inspecteur voor de verwezenlijking van een test, en op de deskundige als bedoeld in paragraaf 8, wanneer hij deelneemt aan het opstellen van een kandidaatstelling.";*
5° le paragraphe 4 est remplacé par ce qui suit :	5° Paragraaf 4 wordt vervangen door wat volgt:
« § 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 et 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 ou toute autre situation de travail dans laquelle une telle pratique est susceptible de se produire.	*1° Hij mag niet van uitlokkende aard zijn zoals bedoeld in artikel 30 van de Voorafgaande titel van het Wetboek van Strafvordering en 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, of een totaal andere arbeidssituatie waarin een dergelijke praktijk zich kan voordoen, na te bootsen.*
2° le test de discrimination n'est réalisé que dans les cas suivants :	*2° De discriminatietest wordt slechts uitgevoerd in de volgende gevallen:*
a) à la suite d'une plainte ou d'un signalement ;	*a) na een klacht of een melding;*
b) sur la base d'une suspicion raisonnable de pratiques susceptibles d'être qualifiées de discrimination au sein d'un employeur à la suite d'une enquête, de l'analyse de données sociales d'une entreprise ou de la constatation par un inspecteur régional de l'emploi ;	*b) op basis van een redelijke verdenking van praktijken die als discriminatie gekwalificeerd zouden kunnen worden bij een werkgever na een onderzoek, de analyse van de sociale gegevens van een bedrijf of de vaststelling door een gewestelijke werkgelegenheidsinspecteur;*
c) sur la base d'une suspicion raisonnable de pratiques discriminatoires mises en lumière au niveau d'un secteur d'activité, notamment, par les résultats de l'étude académique visée au paragraphe 1/1 ou d'études statistiques ;	*c) op basis van een redelijke verdenking van discriminerende praktijken die aan het licht werden gebracht in een activiteitssector, met name door de resultaten van de academische studie als bedoeld in paragraaf 1/1 of statistische studies;*
d) sur la base d'une suspicion raisonnable de pratiques discriminatoires mise en lumière, notamment, à la suite des résultats de la comparaison des données sociales d'entreprises au sein d'un secteur d'activité avec celles de l'économie bruxelloise.	*d) op basis van een redelijke verdenking van discriminerende praktijken die met name aan het licht werden gebracht als gevolg van de resultaten van de vergelijking van de sociale gegevens van ondernemingen binnen een activiteitensector met die van de Brusselse economie.*

Les tests de discrimination visés sous c) ou d) ne sont réalisés qu'avec l'accord exprès et préalable de l'auditeur du travail ou du procureur du Roi.	*De discriminatietesten als bedoeld onder c) of d) worden enkel uitgevoerd met de nadrukkelijke en voorafgaandelijke toestemming van de arbeidsauditeur of van de procureur des Konings.*
6° il est inséré des paragraphes 7 et 8 rédigés comme suit :	6° De paragrafen 7 en 8 worden ingevoegd en luiden als volgt:
« § 7. L'inspecteur régional de l'emploi peut, pour la réalisation d'un test de discrimination, se faire substituer par un tiers qui ne fait pas partie de l'inspection régionale de l'emploi dans la mesure où la réalisation de ce test nécessite l'intervention d'une personne présentant une caractéristique particulière en lien avec l'un des motifs de discrimination mentionnés à l'article 4, 2° et 3° de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi.	*"§7. De gewestelijke werkgelegenheidsinspecteur kan zich, om een discriminatietest uit te voeren, laten vervangen door een derde die geen deel uitmaakt van de gewestelijke werkgelegenheidsinspectie, op voorwaarde dat de uitvoering van deze test de tussenkomst vereist van een persoon met een bijzonder kenmerk in verband met een van de motieven voor discriminatie vermeld in artikel 4, 2° en 3°, van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling.*
Le tiers visé à l'alinéa précédent est tenu au secret professionnel au sens de l'article 458 du Code pénal.	*Een derde als bedoeld in het vorige lid is gebonden aan het beroepsgeheim in de zin van artikel 458 van het Strafwetboek.*
Le Gouvernement détermine les modalités de désignation des tiers ainsi que les conditions dans lesquelles ceux-ci sont rémunérés.	*De Regering legt de nadere regels vast voor de aanduiding van derden, alsook de voorwaarden volgens dewelke zij vergoed worden.*
§ 8. L'inspecteur régional de l'emploi peut, pour la rédaction d'un acte de candidature devant être utilisé dans le cadre d'un test de discrimination, se faire assister par un expert qui ne fait pas partie de l'inspection régionale de l'emploi dans la mesure où l'offre d'emploi à laquelle il est envisagé de répondre ou la candidature spontanée qu'il est envisagé d'envoyer correspond à un profil particulier. ».	*§8. De gewestelijke werkgelegenheidsinspecteur kan, voor het opstellen van een kandidaatstelling die gebruikt moet worden in het kader van een discriminatietest, zich laten bijstaan door een deskundige die geen deel uitmaakt van de gewestelijke werkgelegenheidsinspectie, op voorwaarde dat de jobaanbieding waarop hij beoogt te antwoorden, of de spontane kandidatuur die hij beoogt te versturen, overeenkomt met een bepaald profiel.".*
Le tiers visé à l'alinéa précédent est tenu au secret professionnel au sens de l'article 458 du Code pénal.	*Een derde als bedoeld in het vorige lid is gebonden aan het beroepsgeheim in de zin van artikel 458 van het Strafwetboek.*

Le Gouvernement détermine les modalités de désignation des tiers ainsi que les conditions dans lesquelles ceux-ci sont rémunérés. ».	*De Regering legt de nadere regels vast voor de aanduiding van derden, alsook de voorwaarden volgens dewelke zij vergoed worden.".*
CHAPITRE 4. - Disposition finale	**HOOFDSTUK 4. – Slotbepaling**
Art. 5. La présente ordonnance entre en vigueur le XX.	**Art. 5.** Deze ordonnantie treedt in werking op XX.
Bruxelles, le ...	Brussel,
Le Ministre-Président du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale,	De minister-president van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering,
Rudi VERVOORT	
Le Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale chargé de l'Emploi,	De minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering bevoegd voor Werk,
Bernard CLERFAYT	
Exposé des motifs	**Memorie van toelichting**
L'ordonnance du 16 novembre 2017 visant à lutter contre les discriminations en matière d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale a permis l'introduction des tests de discrimination élargissant le spectre des missions et pouvoirs des inspecteurs régionaux de l'Emploi faisant de la Région de Bruxelles-Capitale la pionnière en Belgique et en Europe en ce domaine.	De ordonnantie van 16 november 2017 inzake het bestrijden van discriminatie op het vlak van tewerkstelling in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest maakte de invoering van discriminatietoetsen mogelijk, waardoor het spectrum van opdrachten en bevoegdheden van de gewestelijke werkgelegenheidsinspecteurs werd verruimd, wat van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest de voortrekker op dit vlak in België en Europa maakte.
Suivant cet exemple, tant l'inspection bruxelloise du logement que l'Inspection sociale fédérale ont	Naar dit voorbeeld hebben zowel de Brusselse huisvestingsinspectie als de federale sociale

adopté à leur tour ces nouveaux moyens de lutte contre les discriminations.	inspectie deze nieuwe middelen ter bestrijding van discriminatie ingevoerd.
Depuis octobre 2021, une cellule spécifique visant à lutter contre la discrimination à l'embauche a été mise sur pied au sein de l'Inspection Régionale de l'Emploi (IRE) et est composée d'un responsable de cellule et de deux inspecteurs. Une troisième inspectrice devrait pouvoir les rejoindre dans les prochains mois.	Sinds oktober 2021 is binnen de Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie (GWI) een specifieke eenheid ter bestrijding van discriminatie bij de aanwerving opgericht, die bestaat uit een verantwoordelijke van de eenheid en twee inspecteurs. Een derde inspectrice zou zich de komende maanden bij hen moeten kunnen voegen.
Il est un fait que les discriminations à l'embauche restent une réalité au sein de notre pays et sont particulièrement présentes au sein de la Région de Bruxelles-Capitale. Le phénomène d'accès inégalitaire à l'embauche selon l'origine ethnique ou nationale des individus a été démontré dans de nombreuses études au cours des dernières années (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Unia, Union européenne...).	Het is een feit dat discriminatie bij de aanwerving een realiteit blijft in ons land en vooral aanwezig is in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Het verschijnsel van ongelijke toegang tot de arbeidsmarkt naargelang van de etnische of nationale afkomst van personen is de laatste jaren in talrijke studies aangetoond (FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Unia, Europese Unie, enz.).
Les résultats du dernier monitoring socio-économique de View.brussels avaient déjà permis d'objectiver le phénomène de sur-chômage des populations d'origine étrangère. En effet, sur le total de la population bruxelloise en âge de travailler, près de trois quarts sont d'origine étrangère et le constat est sans appel : « *Les groupes les plus impactés par le chômage sont dans l'ordre : les populations d'origine " autre africaine " (41,3%), d'origine congolaise/burundaise/rwandaise (39,3%), d'origine maghrébine (34,0%) et d'origine turque (30,5%). Leur taux de chômage est environ 3 à 3,5 fois plus important que celui des personnes d'origine belge (11,8%) [...] le taux de chômage est d'autant plus élevé pour les populations qui sont moins souvent bénéficiaires d'allocations de chômage tout en étant à la recherche d'un emploi* ».	De resultaten van de laatste socio-economische monitoring van view.brussels maakten het reeds mogelijk het fenomeen van de overmatige werkloosheid van bevolkingsgroepen van buitenlandse origine objectief vast te stellen. Van de totale Brusselse beroepsbevolking is immers bijna drie vierde van buitenlandse afkomst en de vaststelling is duidelijk: *"De groepen die het meest door werkloosheid worden getroffen, zijn in volgorde: personen van 'andere Afrikaanse' afkomst (41,3%), van Congolese/Burundese/Rwandese afkomst (39,3%), van Noord-Afrikaanse afkomst (34,0%) en van Turkse afkomst (30,5%). Hun werkloosheidspercentage is ongeveer 3 tot 3,5 keer hoger dan dat van personen van Belgische afkomst (11,8%) [...] het werkloosheidspercentage is nog hoger voor de bevolkingsgroepen die minder vaak een werkloosheidsuitkering ontvangen, terwijl zij op zoek zijn naar een baan."*
L'origine n'est, évidemment, pas le seul critère de discrimination à l'embauche, il n'est que l'un des	Afkomst is uiteraard niet het enige criterium voor discriminatie bij de aanwerving, maar slechts één

19 critères protégés par la législation anti-discrimination.	van de 19 criteria die door de antidiscriminatiewetgeving worden beschermd.
En dépit d'une prise de conscience de la population et du monde du travail face aux phénomènes de discrimination à l'embauche qui peuvent toucher tous les critères (le genre, l'âge, la situation de handicap, l'origine sociale...), les phénomènes discriminatoires sont exacerbés depuis le début de la crise sanitaire qui a fortement touché la dynamique du marché du travail. Peu importe le type de crise que traverse un pays (sociale, environnementale, économique...), une crise renforce toujours les inégalités préexistantes.	Hoewel de bevolking en de arbeidsmarkt zich bewust worden van de verschijnselen van discriminatie bij de aanwerving, die alle criteria kunnen betreffen (gender, leeftijd, handicap, sociale afkomst, enz.), zijn de discriminerende verschijnselen nog verergerd sinds het begin van de gezondheidscrisis, die de dynamiek van de arbeidsmarkt sterk heeft beïnvloed. Wat voor crisis een land ook doormaakt (sociaal, ecologisch, economisch ...), de bestaande ongelijkheden worden steeds versterkt door die crisis.
En Région de Bruxelles-Capitale, alors que l'impact de la discrimination à l'embauche reste important, comme le montre le Monitoring socio-économique précité de View.brussels, le nombre de signalements obtenus par l'IRE reste faible. Entre 2018 et 2021, seuls 45 signalements ont été reçus par l'IRE en provenance principalement d'UNIA et de l'IEFH.	In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest blijft de impact van discriminatie bij de aanwerving aanzienlijk, zoals blijkt uit de bovenvermelde socio-economische monitoring van view.brussels, maar de GWI ontvangt weinig meldingen. Tussen 2018 en 2021 heeft de GWI slechts 45 meldingen ontvangen, voornamelijk van UNIA en het IGVM.
En ce qui concerne les signalements reçus, plus d'un tiers a été classé sans suite pour absence de compétence de la Région, volonté de la victime, perte de contact avec la victime ou par absence de réponse aux tests de situation.	Van de ontvangen meldingen werd meer dan een derde geseponeerd door een gebrek aan bevoegdheid van het Gewest, doordat het slachtoffer er niet mee wou doorgaan, omdat er geen contact meer was met het slachtoffer of door het uitblijven van een antwoord op de praktijktests.
Face à ce constat sans appel et compte tenu des spécificités propres au marché de l'emploi de la Région de Bruxelles-Capitale, il convient donc de clarifier la question de la compétence régionale en matière de lutte contre les discriminations en matière d'emploi et ce afin de rendre celle-ci plus effective.	In het licht van dit onbetwistbare feit en rekening houdend met de specifieke kenmerken van de arbeidsmarkt van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, moet de kwestie van de gewestelijke bevoegdheid op het vlak van de strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt dus worden verduidelijkt, met het oog op meer doeltreffendheid.
Sur cette base, le présent projet entend aussi clarifier les missions et les pouvoirs des inspecteurs régionaux de l'Emploi de manière à rendre les outils qui sont à leur disposition dans la lutte	Op die basis beoogt dit ontwerp tevens de opdrachten en bevoegdheden van de gewestelijke werkgelegenheidsinspecteurs te verduidelijken, teneinde de instrumenten waarover zij beschikken

contre les discrimination plus efficaces, plus simples et plus proactifs tout en accordant une attention particulière au renforcement de la protection de ces inspecteurs lors de l'accomplissement de leur mission.	in de strijd tegen discriminatie doeltreffender, eenvoudiger en proactiever te maken, waarbij bijzondere aandacht wordt besteed aan de versterking van de bescherming van die inspecteurs bij de uitvoering van hun opdracht.
Dès lors que le marché de l'emploi bruxellois recouvre une dimension particulière, il ne saurait, enfin, être question de ne pas associer de manière accrue, Actiris, l'opérateur public le plus important en matière d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale.	Aangezien de Brusselse arbeidsmarkt een bijzondere dimensie heeft, spreekt het voor zich dat Actiris, de belangrijkste openbare actor op het gebied van de werkgelegenheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, er intensief bij wordt betrokken.
1. Une compétence régionale clarifiée	**1. Verduidelijking van een gewestelijke bevoegdheid**
L'un des aspects les plus important de la présente réforme entend spécialement clarifier la question de la compétence de la Région dans le secteur de la lutte contre les discriminations en matière d'emploi.	Een van de belangrijkste aspecten van de huidige hervorming is met name de verduidelijking van de bevoegdheid van het Gewest op het gebied van de bestrijding van discriminatie op het vlak van de werkgelegenheid.
En l'espèce Bruxelles présente des caractéristiques pour le moins différentes des autres entités fédérées et de l'Etat fédéral. Ces spécificités ont trait à des dimensions aussi variées que la dimension régionale de la « ville » de Bruxelles, le caractère cosmopolite de celle-ci reconnue comme la deuxième ville au monde avec le plus de nationalités présentes sur son territoire, le flux d'offres d'emploi ouvertes quotidiennement.	In deze kwestie vertoont Brussel kenmerken die op zijn minst verschillen van de andere gefedereerde entiteiten en de federale Staat. Deze bijzonderheden hebben betrekking op uiteenlopende dimensies, zoals de gewestelijk dimensie van de 'stad' Brussel, het kosmopolitische karakter van de stad, die op wereldschaal erkend wordt als de stad met de op één na meest diverse bevolking qua nationaliteiten op haar grondgebied, en de dagelijkse stroom van nieuwe vacatures.
La somme de ces dimensions concourt à la particularité de la Région et nécessite donc une réponse adaptée à celle-ci. A cet égard, les autorités régionales doivent être considérées comme les mieux à même de mener la lutte contre les discriminations en matière d'embauche en Région de Bruxelles-Capitale.	De combinatie van al deze aspecten draagt bij tot het specifieke karakter van het Gewest en vereist bijgevolg een aangepast antwoord. In dit verband moeten de gewestelijke overheden worden beschouwd als het best geplaatst om het voortouw te nemen in de strijd tegen discriminatie bij de aanwerving in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.
Il est difficilement contestable que la Région est compétente pour contrôler, sur la base des pouvoirs implicites, la discrimination à l'embauche au sein des employeurs :	Het valt moeilijk te betwisten dat het Gewest bevoegd is om, op basis van de impliciete bevoegdheden, controle uit te oefenen op discriminatie bij werkgevers:

• s'adressant aux services d'Actiris pour engager un travailleur (article 6, IX, 1°) ;	• die gebruikmaken van de diensten van Actiris om een werknemer in dienst te nemen (artikel 6, IX, 1°);
• de l'économie sociale (article 6, IX, 2°) ;	• uit de sociale economie (artikel 6, IX, 2°);
• engageant ou refusant d'engager un travailleur soumis à permis de travail (article 6, IX, 3° et 4°) ;	• die een werknemer die aan een arbeidsvergunning is onderworpen, in dienst nemen of weigeren in dienst te nemen (artikel 6, IX, 3° en 4°);
• souhaitant engager un travailleur via une aide à l'emploi (article 6, IX ; 7°) ;	• die een werknemer in dienst willen nemen via arbeidsbemiddeling (artikel 6, IX, 7°);
• du secteur des titres-services (article 6, IX, 8°) ;	• uit de dienstenchequesector (artikel 6, IX, 8°);
• qui sont des ALE (article 6, IX, 11°) ;	• die PWA's zijn (artikel 6, IX, 11°);
• de la gestion mixte (intérim...) (article 6, IX, 13 °) ;	• met een gemengd beheer (interim ...) (artikel 6, IX, 13°);
• de la fonction publique régionale ou locale.	• uit het gewestelijk of lokaal openbaar ambt.
Par ailleurs, la Région étant compétente en matière de contrôle de la disponibilité des chômeurs, impliquant notamment de pouvoir vérifier si ceux-ci recherchent activement un emploi, et de placement de travailleurs, il est indispensable que l'IRE puisse contrôler l'ensemble des processus d'embauche en Région de Bruxelles-Capitale et donc, potentiellement, au sein de l'ensemble des employeurs disposant d'un siège d'exploitation en Région de Bruxelles-Capitale et ceci lorsqu'un travailleur ou un demandeur d'emploi s'estime discriminé ou que l'IRE dispose de présomptions suffisantes relatives à des faits de discrimination au sein de cet employeur ou secteur d'activité.	Aangezien het Gewest bovendien bevoegd is voor het controleren van de beschikbaarheid van werklozen, wat met name het recht inhoudt om na te gaan of zij actief op zoek zijn naar werk, en om arbeidsbemiddeling voor werknemers te vervullen, is het van essentieel belang dat de GWI alle aanwervingsprocedures in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, en dus potentieel alle werkgevers met een exploitatiezetel in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, kan controleren, wanneer een werknemer of een werkzoekende meent gediscrimineerd te worden, of wanneer de GWI beschikt over voldoende vermoedens over discriminatie bij deze werkgever of in deze activiteitensector.
Sur base de la théorie des pouvoirs implicites, les inspecteurs de l'IRE peuvent donc contrôler, lors de situations d'embauche, de recrutement ou de mise à l'emploi, l'ensemble des employeurs publics ou privés, situés en Région de Bruxelles-Capitale.	Op basis van de theorie van de impliciete bevoegdheden kunnen de inspecteurs van de GWI dus alle in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest gevestigde publieke of private werkgevers controleren bij het aanwerven, rekruteren of tewerkstellen van personen.

La lutte contre les discriminations à l'embauche permet à la Région d'assurer une effectivité et une efficacité de l'exercice de ses compétences dévolues par l'article 6, IX de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles. 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 d'exercer au mieux sa compétence en matière de lutte contre les discriminations sur le marché de l'emploi bruxellois.	De strijd tegen discriminatie bij de aanwerving stelt het Gewest in staat de doeltreffendheid en de doelmatigheid te verzekeren van de uitoefening van zijn bevoegdheden, toegekend bij artikel 6, IX van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen. Met andere woorden, de eventuele aantastingen van de federale bevoegdheden op het vlak van arbeidsrecht en gerechtelijk recht zijn noodzakelijk om het Gewest in staat te stellen zijn bevoegdheid in de strijd tegen discriminatie op de Brusselse arbeidsmarkt zo goed mogelijk uit te oefenen.
La nécessité de pouvoir contrôler la discrimination à l'embauche et mettre en œuvre des tests de discrimination pour assurer l'effectivité et l'efficience des compétences régionales relèvent ainsi de l'évidence.	De noodzaak om discriminatie bij de aanwerving te kunnen controleren en discriminatietests te kunnen uitvoeren om de doeltreffendheid en doelmatigheid van de gewestelijke bevoegdheden te garanderen, spreekt voor zich.
Comme l'ont confirmé les professeurs Uyttendaele et Verdussen devant la commission des Affaires économiques en 2017, 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.	Zoals de professoren Uyttendaele en Verdussen in 2017 voor de Commissie Economische Zaken hebben bevestigd, leent de materie zich bovendien voor een gedifferentieerde behandeling, en kan de impact van het bestaan van discriminatietesten in het Brusselse recht op de federale bevoegdheden als minimaal worden beschouwd.
En ce qui concerne le traitement différencié, l'instauration de ces mécanismes dans la Région de Bruxelles-Capitale ne soulève guère de difficultés, et cela d'autant plus que chaque partenaire de la Belgique fédérale est tenu de lutter contre les discriminations avec les moyens que, souverainement, il estime devoir mettre en œuvre. Pour ce qui concerne l'impact marginal, force est de constater que tant le droit judiciaire, et notamment les règles en matière de preuve, que le droit du travail, ne seraient par hypothèse modifiés que de manière particulièrement limitée par les dispositions en projet. Leurs fondements et principes généraux ne sont en rien affectés par celles-ci.	Wat de gedifferentieerde behandeling betreft, levert de invoering van deze mechanismes in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest nauwelijks moeilijkheden op, temeer omdat elke partner in het federale België verplicht is discriminatie te bestrijden met de middelen die hij soeverein noodzakelijk acht om in te zetten. Wat de minimale weerslag betreft, moet worden vastgesteld dat zowel het gerechtelijk recht, en met name de bewijsregels, als het arbeidsrecht, hypothetisch slechts in zeer beperkte mate zouden worden gewijzigd door de voorgestelde bepalingen. De algemene grondslagen en beginselen ervan worden er op geen enkele wijze door aangetast.
Les spécificités du marché bruxellois de l'Emploi tout comme les résultats du monitoring socio-	De specifieke kenmerken van de Brusselse arbeidsmarkt en de resultaten van de socio-

économique de View.brussels indiquent à suffisance la nécessité pour la Région de Bruxelles-Capitale de prévoir des mécanismes bruxellois de contrôle de la discrimination au sein de l'ensemble des employeurs situés à Bruxelles afin de garantir un exercice efficace de ses compétences et ce malgré l'introduction de mécanismes de contrôles similaires prévus par l'article 42/1 du Code Pénal Social.	economische monitoring van View.brussels tonen voldoende de noodzaak aan dat het Brussels Hoofdstedelijk Gewest voorziet in Brusselse mechanismes voor de controle van discriminatie bij alle in Brussel gevestigde werkgevers om de efficiënte uitoefening van zijn bevoegdheden te waarborgen, ondanks de invoering van soortgelijke monitoringmechanismen voorzien in artikel 42/1 van het Sociaal Strafwetboek.
2. Des tests plus simples	**2. Eenvoudigere testen**
Bien que cela soit déjà la pratique actuelle de l'IRE, il est proposé de simplifier les conditions d'utilisation des tests en prévoyant que ceux-ci puissent être utilisés sur la base de « signalements ou de plaintes » mais également « de présomptions suffisantes » de discrimination à l'égard d'un employeur particulier et ce sans devoir obtenir l'accord exprès et préalable d'un magistrat.	Hoewel dit reeds tot de huidige praktijk van de GWI behoort, wordt voorgesteld de voorwaarden voor het gebruik van de tests te vereenvoudigen door te bepalen dat zij kunnen worden gebruikt op basis van "meldingen of klachten" maar ook op basis van "voldoende vermoedens" van discriminatie ten aanzien van een bepaalde werkgever, zonder dat daarvoor de uitdrukkelijke voorafgaande toestemming van een magistraat nodig is.
Cette modification vise à permettre à l'IRE, d'une part, de ne plus attendre un signalement pour lancer un test mais aussi de se baser uniquement sur des présomptions suffisantes de pratiques discriminatoires au sein d'une entreprise pour lancer un test. D'autre part, elle permet d'atténuer les termes actuels qui visent des « indices sérieux de pratiques susceptibles d'être qualifiées de discrimination directe ou indirecte ».	Deze wijziging is bedoeld om de GWI de mogelijkheid te bieden dat ze niet langer hoeft te wachten op een melding om een test op te starten, maar dat ze ook puur op basis van voldoende vermoedens van discriminerende praktijken binnen een onderneming een test kan opstarten. Anderzijds maakt het de afzwakking mogelijk van de huidige formulering, die verwijst naar een *"ernstige aanwijzing van praktijken die men zou kunnen bestempelen als directe of indirecte discriminatie".*
En effet, eu égard au phénomène du sous rapportage déjà évoqué, la plainte ou le signalement pourrait constituer, en soi, un élément permettant de conclure à l'existence d'indices sérieux. De même qu'inversement la présence d'indices sérieux (autres qu'une plainte ou un signalement) pourrait suffire à conclure à l'existence d'éléments suffisants pour procéder à un test.	Gezien het reeds genoemde verschijnsel van onderrapportage, zou de klacht of de melding op zichzelf al een element kunnen zijn op grond waarvan kan worden geconcludeerd dat er ernstige aanwijzingen bestaan. Omgekeerd zou de aanwezigheid van voldoende vermoedens (andere dan een klacht of een melding) kunnen volstaan om te concluderen dat er voldoende elementen zijn om tot een test over te gaan.
3. Des tests plus proactifs	**3. Meer proactieve testen**

Comme UNIA l'a rappelé lors de son audition en 2017 au sein du Parlement bruxellois, les tests ne peuvent être purement arbitraires et réalisés complètement au hasard. Les tests purement proactifs visant à contrôler un certain nombre d'entreprises pour faire du « chiffre » sont donc impossibles et non souhaitables.	Zoals UNIA tijdens haar hoorzitting in 2017 in het Brussels Parlement heeft benadrukt, mogen de tests niet louter arbitrair zijn en mogen ze niet volledig willekeurig worden uitgevoerd. Zuiver proactieve tests die erop gericht zijn een bepaald aantal ondernemingen te controleren om "cijfers" te halen, zijn dus onmogelijk en ongewenst.
Toutefois le projet d'ordonnance prévoit une simplification de l'utilisation des tests mais introduit également une certaine proactivité de ceux-ci moyennant l'autorisation préalable de l'Auditorat du Travail afin de lancer des tests au sein d'un secteur d'activités.	Het ontwerp van ordonnantie voorziet echter in een vereenvoudiging van het gebruik van de tests, maar voert ook een zekere proactiviteit van de tests in door middel van de voorafgaande toestemming van het arbeidsauditoraat om tests op te starten binnen een activiteitensector.
Ainsi, si une étude académique ou le résultat de la comparaison de données (datamining/datamatching/...), tend à démontrer une suspicion raisonnable de phénomènes de discrimination dans un secteur d'activité, les inspecteurs de l'IRE pourraient réaliser des tests de discrimination dans ce secteur moyennant l'accord préalable de l'Auditorat du Travail. Ceci permettra de réaliser des tests proactifs cadrés par le Ministère Public, tout en protégeant au mieux les inspecteurs dans la réalisation de leurs missions.	Indien een, academische studie of het resultaat van een gegevensvergelijking (datamining/datamatching/...) een redelijk vermoeden van discriminatieverschijnselen in een activiteitensector doet rijzen, kunnen de inspecteurs van de GWI in die sector aldus discriminatietests uitvoeren met de voorafgaande toestemming van het arbeidsauditoraat. Op die manier kunnen proactieve tests worden uitgevoerd met omkadering door het Openbaar Ministerie, terwijl de inspecteurs tegelijkertijd zo goed mogelijk worden beschermd bij de uitoefening van hun opdrachten.
Pour rappel, le datamining vise à la comparaison,de données administratives d'une entreprise ou d'un secteur en comparaison avec celles, respectivement, du secteur ou de l'économie bruxelloise en général. Ces résultats ne visent pas à démonter une discrimination mais à mettre en lumière une présomption de discrimination. Pour que cette présomption permette l'ouverture d'une enquête et, le cas échéant, la réalisation d'un test, le résultat de cette comparaison doit montrer des différences significatives et importantes au sein d'une entreprise ou d'un secteur d'activité.	Ter herinnering: datamining heeft tot doel de administratieve gegevens van een onderneming of van een sector te vergelijken met die van respectievelijk de sector of van de Brusselse economie in het algemeen. Deze resultaten zijn niet bedoeld om discriminatie aan te tonen, maar om te wijzen op een vermoeden van discriminatie. Opdat dit vermoeden de opening van een onderzoek en, in voorkomend geval, de verwezenlijking van een test mogelijk zou maken, moet het resultaat van deze vergelijking duidelijke en aanzienlijke verschillen binnen een onderneming of een activiteitensector aantonen.
Cette obligation d'accord préalable du Ministère public ne vise que la réalisation de tests dans un	Deze verplichting van voorafgaande goedkeuring door het Openbaar Ministerie beoogt alleen de

secteur d'activité particulier. Dans le cas d'une plainte, d'un signalement ou de présomptions suffisantes de discrimination à l'égard d'une entreprise particulière à la suite d'une enquête ou d'une analyse de données, notamment via le de datamining ou du datamatching,, les inspecteurs de l'IRE pourront toujours réaliser des tests sans cet accord préalable. De même, des enquêtes et contrôles impliquant une certaine proactivité, mais sans avoir recours à un test de discrimination, sont toujours possibles au sein d'une entreprise.	uitvoering van tests binnen een specifieke activiteitensector. In geval van een klacht, een melding of voldoende vermoedens van discriminatie in verband met een specifieke onderneming na een inspectie of gegevensanalyse, met name via datamining of datamatching, kunnen de inspecteurs van de GWI nog steeds tests uitvoeren zonder die voorafgaande toestemming. Evenzo zijn onderzoeken en controles met een zekere proactiviteit, maar zonder gebruikmaking van discriminatietests, altijd mogelijk binnen een onderneming.
Les notions de comparaison de données, datamining et datamatching doivent être comprises au sens large et recouvrent aussi la création d'algorithmes dont l'objectif est de chercher de manière systématique dans les bases de données administratives des scénarios pouvant correspondre à des pratiques potentiellement discriminatoires, la comparaison de la composition du personnel d'une entreprise ou d'un secteur avec la composition moyenne des salariés du secteur dans la région ou l'économie bruxelloise en général, ainsi que d'autres formes d'échange de données entre les services d'inspection sociaux, Actiris et les organismes publics compétents en matière d'égalité de traitement...	De begrippen gegevensvergelijking, datamining en datamatching moeten in brede zin begrepen worden en dekken met name ook het maken van algoritmes met als doel systematisch in de administratieve databanken scenario's te zoeken die kunnen overeenstemmen met mogelijk discriminerende praktijken, de vergelijking van de samenstelling van het personeel van een bedrijf of een sector met de gemiddelde samenstelling van de werknemers van de sector in het gewest of de Brusselse economie in het algemeen, alsook andere vormen van gegevensuitwisseling tussen de sociale inspectiediensten, Actiris en de overheidsinstellingen bevoegd voor gelijke behandeling, ...
4. Des tests sur place	**4. Testen ter plaatse**
Le présent projet vise également à prévoir que les inspecteurs peuvent, avec un nom d'emprunt, se présenter au sein d'une entreprise pour faire constater une éventuelle différence de traitement.	Het huidige ontwerp beoogt ook te bepalen dat inspecteurs zich onder een schuilnaam kunnen aanmelden bij een onderneming om een mogelijk verschil in behandeling te doen vaststellen.
Il est proposé que ces tests puissent être réalisés directement par les inspecteurs ou par d'autres membres du personnel statutaire du Service public régional de Bruxelles ou encore par des tiers désignés par le Gouvernement à cet effet.	Voorgesteld wordt dat deze tests rechtstreeks kunnen worden uitgevoerd door de inspecteurs of door andere statutaire personeelsleden van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel of door derden die daartoe door de regering zijn aangesteld.
Le fait de permettre que les tests puissent être menés par des fonctionnaires régionaux et par des	Door toe te staan dat de tests worden uitgevoerd door gewestelijke ambtenaren en door externe

« acteurs » externes permettra d'appréhender la diversité bruxelloise dans son ensemble en vue de mener ces actions de la manière la plus efficace possible.	"actoren", kan de Brusselse diversiteit in haar geheel worden aangepakt, met de bedoeling deze acties zo doeltreffend mogelijk uit te voeren.
5. Une meilleure protection des inspecteurs	**5. Een betere bescherming van de inspecteurs**
Les inspecteurs de l'IRE qui réalisent des tests de situation commettent des infractions, théoriquement passibles de sanctions pénales telles que le port public de faux nom ou le faux en écriture. Les règles actuelles prévoient que les inspecteurs sont exemptés de peine (clause absolutoire). Les modifications apportées visent à introduire une clause légale de justification permettant d'éviter toute poursuite des inspecteurs pour les actes posés dans le cadre de la réalisation des tests.	De inspecteurs van de GWI die praktijktests uitvoeren, plegen strafbare feiten, waarvoor in theorie strafrechtelijke sancties kunnen worden opgelegd, zoals het openlijk dragen van een valse naam of valsheid in geschrifte. Volgens de huidige regels zijn de inspecteurs vrijgesteld van straf (clausule van ontslag van rechtsvervolging). De wijzigingen zijn bedoeld om een wettelijke rechtvaardigingsclausule in te voeren om te voorkomen dat inspecteurs worden vervolgd voor hun gestelde handelingen bij het uitvoeren van de tests.
Cette clause absolutoire s'applique à tout test réalisé par les inspecteurs auprès de tout employeur ayant un siège d'exploitation en Région de Bruxelles-Capitale pour lequel un signalement a été obtenu, une présomption suffisante de discrimination a été établie par l'inspecteur ou une autorisation préalable a été donnée par l'Auditorat du Travail.	Deze clausule van ontslag van rechtsvervolging is van toepassing op elke test die de inspecteurs uitvoeren bij elke werkgever met een exploitatiezetel in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest met betrekking tot wie een melding werd ontvangen, een voldoende vermoeden van discriminatie werd vastgesteld door de inspecteur of bij tests waarvoor vooraf toestemming werd verleend door het arbeidsauditoraat.
Cette protection est nécessaire en vue de rassurer les inspecteurs menant ces tests bien que l'actuel paragraphe 2 de 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 prévoit explicitement l'utilisation d'un faux nom pour la réalisation de tests de situation.	Deze bescherming is nodig om de inspecteurs die deze tests uitvoeren, gerust te stellen, hoewel de huidige § 2 van 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 uitdrukkelijk voorziet in het gebruik van een schuilnaam voor het uitvoeren van praktijktests.
En ce qui concerne le faux en écriture, il convient de rappeler que Monsieur Charles-Eric CLESSE précise que l'utilisation d'un faux *curriculum* vitæ	Wat de valsheid in geschrifte betreft, moet eraan herinnerd worden dat de heer Charles-Eric CLESSE preciseert dat het gebruik van een vals curriculum

ne peut être considéré comme un faux pénal dans la mesure où « *cet acte ne produit aucun effet juridique direct, contrairement à une offre de contrat de travail qui, dès qu'elle est acceptée par l'autre partie, donne naissance à un contrat* ». En d'autres termes, le *curriculum* vitæ établi pour les besoins du test ne sert pas à prouver son contenu et ne fait donc pas la « preuve de ce qu'il contient ou de ce qu'il constate ».	vitae niet als strafrechtelijk bedrog kan worden beschouwd voor zover *"deze handeling geen rechtstreekse juridische gevolgen heeft, in tegenstelling tot een aanbod van een arbeidsovereenkomst dat, zodra het door de andere partij wordt aanvaard, een overeenkomst doet ontstaan"*. Met andere woorden, het met het oog op de test opgestelde curriculum vitae dient niet om de inhoud ervan te bewijzen en vormt dus niet "het bewijs van wat het bevat of van wat het vaststelt".
Ce même auteur précise, par ailleurs, que l'élément moral indispensable à la commission d'une infraction n'est également pas présent : « *Il ne pourrait être reproché à un inspecteur du travail d'agir avec un dessein de nuire dès lors qu'il ne cherche qu'à mettre en lumière une discrimination. Peut-il lui être reproché une intention frauduleuse ? Nous ne le pensons pas dès lors que la Cour de cassation définit cette intention comme celle de se procurer à soi-même ou de procurer à autrui un avantage illicite de quelque nature que ce soit. En l'espèce, aucun avantage n'est retiré de la commission de l'infraction par l'inspecteur du travail. Les éléments constitutifs du faux ne sont donc pas réunis, de sorte que l'incrimination n'est pas réalisée et aucune peine ne peut être portée à l'encontre de l'inspecteur du travail* ».	Dezelfde auteur preciseert overigens dat het morele element dat noodzakelijk is voor het plegen van een inbreuk, eveneens niet aanwezig is: *"Een arbeidsinspecteur kan niet worden verweten met het oogmerk om te schaden te handelen, wanneer hij enkel discriminatie aan het licht probeert te brengen. Kan hem bedrieglijk opzet worden verweten? Wij menen van niet, aangezien het Hof van Cassatie dit voornemen omschrijft als het zichzelf of anderen verschaffen van een wederrechtelijk voordeel van welke aard ook. In het onderhavige geval is er geen enkel voordeel verbonden aan het begaan van de inbreuk door de arbeidsinspecteur. De essentiële elementen van de valsheid zijn dus niet verenigd, zodat het strafbare feit niet wordt gepleegd en de arbeidsinspecteur geen enkele straf kan worden opgelegd."*
Les modifications apportées par le projet visent enfin à permettre aux inspecteurs d'enregistrer les conversations éventuelles exécutées dans le cadre d'appels mystères ou de « contrôle sur place ».	De door het ontwerp aangebrachte wijzigingen strekken er ten slotte toe de inspecteurs in staat te stellen de eventuele gesprekken die in het kader van mystery calls of "controles ter plaatse" worden gevoerd, op te nemen.
6. Collaboration accrue avec Actiris	**6. Intensievere samenwerking met Actiris**
Le présent projet prévoit l'instauration d'une base légale permettant les échanges d'informations entre Actiris et l'IRE en vue de lutter plus efficacement contre la discrimination à l'embauche.	Dit ontwerp voorziet in de invoering van een rechtsgrondslag voor de uitwisseling van informatie tussen Actiris en de GWI met het oog op een doeltreffendere bestrijding van discriminatie bij de aanwerving.

D'une part, Actiris devra transmettre l'ensemble des signalements reçus par son « guichet anti-discrimination », deux fois par mois, pour chaque cas présentant une présomption suffisante de discrimination et moyennant l'accord explicite de la victime qu'elle veuille rester anonyme ou non. Dans le cas ou le 1er ou le quinze tombent un jour férié ou un jour de week-end, les signalements sont à transmettre pour le premier jour ouvrable suivant.	Enerzijds zal Actiris twee keer per maand alle door zijn "antidiscriminatieloket" ontvangen meldingen moeten doorsturen voor elk geval dat een voldoende vermoeden van discriminatie bevat, met de uitdrukkelijke toestemming van het slachtoffer en of hij/zij al dan niet anoniem wenst te blijven. Indien de 1 of de 15 valt op een feestdag of een weekenddag, moeten de signaleringen op de eerstvolgende werkdag worden verzonden.
D'autre part, Actiris transmettra à la demande de l'IRE, et dans un délai de 10 jours maximum, des *curriculum* vitæ anonymisés permettant aux inspecteurs de réaliser plus efficacement des tests de situation.	Anderzijds zal Actiris, op verzoek van de GWI en binnen een termijn van maximaal 10 dagen, geanonimiseerde curricula vitae overmaken die de inspecteurs in staat stellen praktijktests efficiënter uit te voeren.
Commentaire des articles	**Artikelsgewijze commentaar**
Article 1er	**Artikel 1**
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.	Deze bepaling geeft geen aanleiding tot bijzondere opmerkingen. Zij stemt overeen met een substantiële vormvoorwaarde die wordt opgelegd door artikel 8, tweede lid, van de bijzondere wet van 12 januari 1989 met betrekking tot de Brusselse instellingen.
Article 2	**Artikel 2**
La modification proposée vise à confirmer que la discrimination à l'embauche, bien que ne rentrant dans les compétences de la Région qu'au titre de ses pouvoirs implicites, soit passible des sanctions pénales prévues par l'ordonnance du 4 septembre 2008.	De voorgestelde wijziging heeft tot doel te bevestigen dat discriminatie bij aanwerving, hoewel zij enkel binnen de bevoegdheden van het Gewest past krachtens zijn impliciete bevoegdheden, onderworpen is aan de strafrechtelijke sancties voorzien door de ordonnantie van 4 september 2008.
Article 3	**Artikel 3**
Cette disposition entend faciliter la mise en œuvre de tests de discrimination en approfondissant la collaboration entre Actiris et l'IRE, selon deux modes.	Deze bepaling beoogt de uitvoering van discriminatietesten te vergemakkelijken door de samenwerking tussen Actiris en de GWI op twee manieren te verdiepen.

Tout d'abord, via la transmission, à l'IRE et à titre informatif aux organismes désignés par le Gouvernement en vertu de l'article 15 de l'ordonnance du 4 septembre 2008, des signalements présentant une présomption suffisante de discrimination obtenu par le service anti-discrimination d'Actiris. Ce service semble recevoir environ 200 signalements par an portant essentiellement sur des cas de discrimination à l'embauche (et plus rarement sur des cas de licenciement). Ces signalements sont principalement collectés *via* le formulaire en ligne et le Numéro vert. Il arrive aussi que des signalements soient transmis par la centrale téléphonique d'ACTIRIS, par le service « disponibilité » ou par les référents antidiscrimination des différentes antennes locales d'ACTIRIS, voire par des tiers tels que des assistants sociaux ou des associations.	In de eerste plaats door de overdracht aan de GWI en ter informatie aan de instellingen die door de Regering werden aangeduid krachtens artikel 15 van de ordonnantie van 4 september 2008, van de meldingen met een voldoende vermoeden van discriminatie verkregen door de antidiscriminatiedienst van Actiris. Deze dienst schijnt ongeveer 200 meldingen per jaar te ontvangen, die hoofdzakelijk betrekking hebben op gevallen van discriminatie bij aanwerving (en minder vaak op gevallen van ontslag). Deze meldingen worden hoofdzakelijk verzameld via het onlineformulier en het gratis telefoonnummer. Meldingen worden soms ook doorgegeven door de telefooncentrale van Actiris, door de dienst "beschikbaarheid" of door de referenten antidiscriminatie van de verschillende plaatselijke agentschappen van Actiris, of zelfs door derden, zoals maatschappelijk werkers of verenigingen.
Il convient de préciser que bien que les transmissions de plaintes ou de signalements à titre anonyme soient admissibles, celles-ci devraient idéalement rester exceptionnelles et ce afin d'éviter certaines formes d'abus ou de traitements illicites de données à caractère personnel y afférents. En ce sens, cette option ne devrait être proposée qu'à titre subsidiaire.	Er moet worden verduidelijkt dat hoewel doorgiftes van anonieme klachten of meldingen toelaatbaar zijn, die idealiter uitzonderlijk zouden moeten blijven, en dit om bepaalde vormen van misbruik of daaraan verbonden illegale verwerkingen van persoonsgegevens te vermijden. In die zin zou deze optie enkel in bijkomende orde voorgesteld mogen worden.
Ensuite, via la transmission des curriculum vitæ anonymisés. Dans les faits, lorsque le test de discrimination porte sur un profil très particulier (comme par exemple une fonction d'expert du secteur financier), l'IRE éprouve des difficultés à présenter un curriculum vitæ crédible. Au regard de l'expertise d'Actiris en la matière, il serait bénéfique que l'IRE bénéficie de l'appui d'Actiris qui lui transmettrait à sa demande un certain nombre de curriculum vitæ pour la fonction visée par un test.	Ten tweede door de overdracht van geanonimiseerde curricula vitae. In de praktijk ondervindt de GWI, wanneer de discriminatietest betrekking heeft op een zeer specifiek profiel (zoals bijvoorbeeld een functie als deskundige uit de financiële sector), moeilijkheden om een geloofwaardig curriculum vitae voor te leggen. Wat de expertise van Actiris op dit gebied betreft, zou het nuttig zijn dat de GWI een beroep kan doen op Actiris om haar op haar verzoek een bepaald aantal curricula vitae te bezorgen voor de functie waarvoor een test wordt ingericht.
La transmission des signalements évoqués et la communication de curriculum vitæ par Actiris à	De overdracht van de genoemde meldingen en de toezending van de curricula vitae door Actiris aan

l'IRE ne manqueront pas de favoriser l'augmentation du nombre de signalements reçus par l'IRE mais également de la qualité des tests de discrimination réalisés.	de GWI zullen ongetwijfeld het aantal door de GWI ontvangen meldingen, alsook de kwaliteit van de uitgevoerde discriminatietesten, doen toenemen.
Soulignons enfin qu'il y a une différence entre des données « pseudonymisées définies à l'article 4, 5) du RGPD comme des données qui ne peuvent plus être attribuées à une personneprécise sans avoir recours à des informations supplémentaires et des données anonymisées qui sont des données qui ne peuvent plus être attribuées à une personne précise par des moyens raisonnables. En l'espèce, seules ces dernières ne constituent plus des données à caractère personnel et sont donc exclues du champ d'application RGPD. Il importera donc dans le chef de l'IRE à veiller au respect de l'exigence de normes élevées d'anonymisation et à ce que les données ne soient pas simplement « pseudonymisées ». Dans le cas où il serait ; malgré question de pseudonymisation (et non d'anonymisation) l'IRE devra donc avoir égard :	Laten we tot slot benadrukken dat er een verschil bestaat tussen gepseudonimiseerde gegevens, omschreven in artikel 4, 5) van de AVG als gegevens die niet meer aan een specifieke betrokkene kunnen worden gekoppeld zonder dat er aanvullende gegevens worden gebruikt, en geanonimiseerde gegevens, die niet langer via redelijke middelen aan een bepaalde persoon kunnen worden gekoppeld. In dit geval zijn enkel geanonimiseerde gegevens niet langer persoonsgegevens en zijn ze dus uitgesloten uit het toepassingsgebied van de AVG. De GWI moet er dus op toezien dat de vereiste hoge anonimiseringsnormen worden nageleefd, en dat de gegevens niet eenvoudigweg "gepseudonimiseerd" worden. Als er toch pseudonimisering (en niet anonimisering) gebruikt zou worden, moet de GWI dus rekening houden:
• aux rapports de l'Agence de l'Union européenne pour la cybersécurité relatifs aux techniques et meilleures pratiques de pseudonymisation ;	• met de rapporten van het Agentschap van de Europese Unie voor cyberbeveiliging met betrekking tot de technieken en de beste praktijken inzake pseudonimisering;
• à ce que ce traitement soit être encadré par toutes les garanties requises et réponde aux principes prévalant en la matière.	• met het feit dat deze verwerking omkaderd moet worden door alle vereiste garanties en moet voldoen aan de beginselen die ter zake gelden.
Il est également prévu, d'une manière plus générale que l'accès et la transmission de données ne peut se faire que dans le respect du Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (RGPD). Le présent projet prévoit d'une part une base légale à la transmission	Over het algemeen wordt er ook in voorzien dat de toegang en de overdracht van gegevens enkel mogen plaatsvinden met inachtneming van verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens, en tot intrekking van richtlijn 95/46/EG (GDPR). Dit ontwerp voorziet enerzijds in

de ces données mais également l'accord préalable de la victime présumée ayant introduit un signalement auprès d'Actiris.	een rechtsgrondslag voor de overdracht van deze gegevens, maar ook in de voorafgaandelijke toestemming van het vermoedelijke slachtoffer dat een melding bij Actiris heeft ingediend.
Enfin, il convient de préciser que les données relatives aux entreprises ne sont pas des données à caractère personnel au sens du RGPD.	Tot slot moet worden verduidelijkt dat de gegevens over de bedrijven geen persoonsgegevens zijn in de zin van de AVG.
Article 4	**Artikel 4**
L'insertion d'un nouveau paragraphe 1/1 à l'article 4/3 de l'ordonnance du 30 avril entend mettre en place un monitoring basé sur une étude académique périodique en vue d'entreprendre des actions de sensibilisation, de confirmer régulièrement le caractère nécessaire de la réalisation de tests de discrimination en matière d'embauche et de permettre la réalisation de tests proactifs au sein d'un secteur d'activités.	De invoeging van een nieuwe paragraaf 1/1 in artikel 4/3 van de ordonnantie van 30 april beoogt de invoering van een monitoring op basis van een periodiek academisch onderzoek met het oog op het ondernemen van bewustmakingsacties, het regelmatig bevestigen van het noodzakelijke karakter van discriminatietesten bij aanwerving en het mogelijk maken van proactieve testen binnen een activiteitensector.
A cet égard, l'étude académique que cette disposition introduit poursuit plusieurs objectifs.	In dit verband heeft de academische studie die met deze bepaling wordt ingevoerd, verschillende doelstellingen.
Elle vise tout d'abord à permettre à la Région de Bruxelles-Capitale d'entreprendre, s'il y a lieu, des actions de sensibilisation à l'intention tant du grand public que des milieux professionnels et des partenaires sociaux à propos de la persistance de phénomènes discriminatoires sur le marché du travail bruxellois. Cette démarche pourrait, le cas échéant, s'inspirer des études académiques réalisées depuis 2015, notamment, à la demande de la ville de Gand et de la ville d'Anvers, avec le soutien de la Région flamande. Cette étude veillera à également développer une approche par secteurs-clés en Région de Bruxelles-Capitale.	Het is in de eerste plaats de bedoeling het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in staat te stellen om, indien nodig, bewustmakingsacties te ondernemen, zowel voor het grote publiek als in professionele kringen en bij de sociale partners, over het voortbestaan van discriminerende verschijnselen op de Brusselse arbeidsmarkt. Voor deze aanpak zouden eventueel elementen ontleend kunnen worden aan de academische studies die sinds 2015 werden uitgevoerd, met name op verzoek van de stad Gent en de stad Antwerpen, met de steun van het Vlaamse Gewest. In deze studie zal er ook op worden toegezien dat er een aanpak per sleutelsector in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wordt ontwikkeld.
Le deuxième objectif est de compenser le sous-rapportage de manière à donner l'image la plus fidèle possible de la persistance des phénomènes de discriminations sur le marché du travail bruxellois.	De tweede doelstelling bestaat uit het compenseren van de onderrapportering om een zo nauwkeurig mogelijk beeld te geven van het voortbestaan van discriminerende verschijnselen op de Brusselse arbeidsmarkt.

Le troisième objectif est de permettre une actualisation de la justification de la compétence de la Région de Bruxelles-Capitale pour réaliser des tests en matière d'embauche. La compétence en la matière étant fondée sur l'article 10 de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, il paraît souhaitable de justifier régulièrement que les phénomènes discriminatoires présents sur le marché du travail bruxellois réduisent l'efficacité des politiques menées par la Région en matière d'emploi et qu'il est donc nécessaire de réaliser des tests de discrimination, non seulement dans les matières expressément visées à l'article 6, § 1er, IX, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, mais aussi en matière d'embauche.	De derde doelstelling is het mogelijk maken van een actualisering van de rechtvaardiging van de bevoegdheid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest om aanwervingstesten uit te voeren. Aangezien de bevoegdheid ter zake gebaseerd is op artikel 10 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, lijkt het wenselijk regelmatig te rechtvaardigen dat de op de Brusselse arbeidsmarkt aanwezige discriminerende verschijnselen de doeltreffendheid van het door het Gewest gevoerde werkgelegenheidsbeleid verminderen, en dat het bijgevolg noodzakelijk is om discriminatietesten uit te voeren, niet alleen voor de aangelegenheden zoals uitdrukkelijk bedoeld in artikel 6, §1, IX, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, maar ook op het gebied van de aanwerving.
En vue de rencontrer au mieux les obligations relatives à la législation en matière de protection des données, il convient de préciser que ces études seront anonymisées, tel que décrit supra, et qu'il incombera aux futurs responsables de celles-ci de procéder, préalablement à la mise à disposition du public de ses résultats statistiques, à une vérification de l'impossibilité d'identifier les personnes concernées sur la base de ces résultats. Ces obligations figureront dans le cahier spécial des charges permettant le lancement de ces études.	Om optimaal te voldoen aan de plichten voortvloeiend uit de wetgeving inzake gegevensbescherming moeten we verduidelijken dat deze studies geanonimiseerd zullen worden, zoals hierboven beschreven, en dat de toekomstige studieverantwoordelijken voorafgaand aan de terbeschikkingstelling van de statistische resultaten aan het publiek zullen moeten controleren of het effectief onmogelijk is de betrokken personen te identificeren op basis van deze resultaten. Deze plichten zullen in het bestek voor deze studies staan.
La modification du paragraphe 2 de l'article 4/3 de l'ordonnance du 30 avril 2009 entend sécuriser juridiquement les tests de discrimination.	De wijziging van paragraaf 2 van artikel 4/3 van de ordonnantie van 30 april 2009 heeft tot doel rechtszekerheid te bieden voor de discriminatietesten.
Il est proposé, tout d'abord, de sécuriser l'utilisation des enregistrements effectués dans le cadre des *appels mystères*. En effet, si, sur la base du Code pénal, l'utilisation à des fins probatoires d'un enregistrement réalisé par une personne (y compris un fonctionnaire public) participant à la conversation ne constitue pas une infraction, il est	In de eerste plaats wordt voorgesteld om het gebruik van de in het kader van de *mystery calls* gemaakte opnamen veilig te stellen. Indien het gebruik als bewijsmateriaal van een opname die gemaakt werd door een persoon (met inbegrip van een overheidsambtenaar) die aan het gesprek deelneemt, op basis van het Strafwetboek, geen

proposé, pour lever tout doute à cet égard, de le préciser expressément. De même, il est souhaitable de sécuriser l'utilisation de l'enregistrement de la conversation à laquelle participerait non pas l'inspecteur lui-même mais le tiers qui selon ce qui est prévu au paragraphe 7 en projet pourrait être amené à le substituer.	inbreuk vormt, wordt immers voorgesteld, teneinde elke twijfel dienaangaande weg te nemen, dit uitdrukkelijk te preciseren. Evenzo is het wenselijk het gebruik veilig te stellen van de opname van het gesprek waaraan de inspecteur niet zelf zou deelnemen, maar de derde die, volgens wat voorzien is in paragraaf 7 van het ontwerp, kan worden verzocht hem te vervangen.
Ensuite, il paraît souhaitable de mettre à l'abri des poursuites du chef de faux en écriture (articles 193 à 214 du Code pénal), les inspecteurs qui font usage d'un acte de candidature dans lequel des éléments de fiction sont introduits en vue d'assurer la crédibilité du test, ainsi que les experts qui selon le paragraphe 8 en projet sont susceptibles de les assister dans la préparation du test de correspondance.	Vervolgens lijkt het wenselijk de inspecteurs die gebruikmaken van een kandidaatstelling waarin fictieve elementen werden opgenomen om de geloofwaardigheid van de test te waarborgen, alsook de deskundigen die hen volgens paragraaf 8 van het ontwerp kunnen bijstaan bij de voorbereiding van de correspondentietest, te beschermen tegen vervolging wegens valsheid in geschrifte (artikelen 193 tot 214 van het Strafwetboek).
L'insertion d'un nouveau paragraphe 2/1 à l'article 4/3 de l'ordonnance du 30 avril 2009 entend améliorer la sécurité juridique des intervenants (inspecteurs, tiers ou experts). Il est proposé de remplacer la dispense de peine (ou cause d'excuse absolutoire) par une cause légale de justification. Alors que la cause d'excuse absolutoire a pour seul effet de dispenser de peine, la cause de justification, accordée pour tout comportement lié à la réalisation des tests dans des conditions normales, fait disparaître l'infraction éventuelle.	De invoeging van een nieuwe pragraaf 2/1 in artikel 4/3 van de ordonnantie van 30 april 2009 heeft tot doel de rechtszekerheid van de betrokkenen (inspecteurs, derden of deskundigen) te verbeteren. Er wordt voorgesteld de vrijstelling van straf (of een strafuitsluitende verschoningsgrond) te vervangen door een wettelijke rechtvaardigingsgrond. Terwijl de strafuitsluitende verschoningsgrond enkel tot gevolg heeft dat men vrijgesteld wordt van straf, wordt met de rechtvaardigingsgrond, die wordt toegekend voor elke gedraging die verband houdt met de uitvoering van de testen in normale omstandigheden, de eventuele inbreuk opgeheven.
La modification du paragraphe 4 de l'article 4/3 de l'ordonnance du 30 avril 2009 entend instaurer un assouplissement des conditions dans lesquelles un test de discrimination peut être entrepris.	De wijziging van paragraaf 4 van artikel 4/3 van de ordonnantie van 30 april 2009 beoogt de invoering van een versoepeling van de voorwaarden waaronder een discriminatietest mag worden uitgevoerd.
Le principe selon lequel un test ne peut constituer une provocation est bien entendu maintenu. Il est ainsi proposé que les inspecteurs puissent s'en	Het beginsel dat een test geen uitlokking mag inhouden, blijft uiteraard gehandhaafd. Daarom wordt voorgesteld dat de inspecteurs zich kunnen

tenir à ce que prévoit l'article 30 du Titre préliminaire du Code de procédure pénale et à la jurisprudence de la Cour de cassation rendue à propos de cet article.	houden aan wat artikel 30 van de Voorafgaande titel van het Wetboek van Strafvordering en aan de jurisprudentie van het Hof van Cassatie met betrekking tot dit artikel bepalen.
Actuellement, les tests sont conditionnés par l'existence d'une plainte ou d'un signalement et la présence d'indices sérieux de discrimination. Ces conditions cumulatives restreignent sensiblement les possibilités d'action de l'IRE.	Momenteel is het testen afhankelijk van het bestaan van een klacht of een melding en de aanwezigheid van ernstige aanwijzingen van discriminatie. Deze cumulatieve voorwaarden beperken de actiemogelijkheden van de GWI aanzienlijk.
La proposition de modification vise tout d'abord à ce que les conditions de mise en œuvre d'un test de situation ne soient plus cumulatives. Il est également proposé de faire évoluer ces conditions d'une manière qui permette de tenir compte du phénomène de sous-rapportage fréquemment observé en matière de discriminations.	Met de voorgestelde wijziging wordt in de eerste plaats beoogd dat de voorwaarden voor de uitvoering van een praktijktest niet meer cumulatief zijn. Ook wordt voorgesteld deze voorwaarden zo te laten evolueren dat rekening kan worden gehouden met het verschijnsel van onderrapportering dat in geval van discriminatie vaak wordt vastgesteld.
Le faible nombre de signalements transmis à l'IRE tend à accréditer l'existence à Bruxelles de sous-rapportage. Ce phénomène semble particulièrement présent au stade de l'embauche. L'éventualité que les personnes qui n'ont pas été recrutées ignorent qu'elles ont été exclues du processus de sélection pour des motifs discriminatoires ou, même si elles nourrissent quelques soupçons à cet égard, estiment que cela ne vaut pas la peine de faire un signalement ou qu'elles ne parviendront pas à étayer ces soupçons par des preuves suffisantes, peut en effet sembler assez tangible.	Het lage aantal meldingen aan de GWI lijkt het aannemelijk te maken dat er in Brussel sprake is van onderrapportering. Dit verschijnsel lijkt zich vooral voor te doen tijdens de aanwervingsfase. De mogelijkheid dat de personen die niet werden gerekruteerd, niet weten dat zij op discriminerende gronden werden uitgesloten van de selectieprocedure, of dat zij, zelfs indien zij dienaangaande enige vermoedens hebben, menen dat het niet de moeite loont hiervan melding te maken of dat zij niet in staat zullen zijn deze vermoedens met voldoende bewijzen te staven, kan inderdaad zeer tastbaar lijken.
En cas de sous-rapportage, le souci de garantir l'effectivité du droit anti-discrimination postule de permettre la réalisation de tests de discrimination sur d'autres bases qu'une plainte ou un signalement.	In geval van onderrapportering vereist de bekommernis om de doeltreffendheid van de antidiscriminatiewetgeving te verzekeren dat discriminatietesten kunnen worden uitgevoerd op andere gronden dan een klacht of een melding.
Cette proactivité doit toutefois être contrôlée.	Deze proactiviteit moet echter gecontroleerd worden.
Il est question de proactivité lorsque les enquêteurs entament leurs recherches alors qu'ils	Er is sprake van proactiviteit wanneer de onderzoekers hun onderzoek opstarten zonder te

ne disposent pas d'indications précises à propos d'une infraction qui aurait été commise en un lieu et à un moment donnés. Parce qu'elle implique de ne pas porter atteinte au principe général du droit dit de « la loyauté dans la recherche des preuves », la proactivité doit être encadrée de manière particulière. Elle nécessite à tout le moins que les enquêteurs disposent d'une suspicion raisonnable que des infractions, d'une certaine gravité, vont être commises. Ainsi, la présente proposition s'inspire de la loi du 12 mars 1998 ayant inséré dans le Code de procédure pénale un article 28*bis*, § 2, concernant l'enquête proactive. Il en résulte que l'enquête proactive est celle qui « dans le but de permettre la poursuite d'auteurs d'infractions, consiste en la recherche, la collecte, l'enregistrement et le traitement de données et d'informations sur la base d'une suspicion raisonnable que des faits punissables vont être commis ou ont été commis mais ne sont pas encore connus, (...) ». L'enquête proactive se différencie de l'enquête dite réactive « en ce qu'elle concerne des infractions non encore commises ou commises mais non connues, alors que l'enquête dite réactive consiste à rechercher les infractions déjà commises, à identifier les auteurs des infractions connues et à en rassembler tant les preuves que les éléments utiles à l'exercice de l'action publique ».	beschikken over precieze aanwijzingen over een inbreuk die op een bepaalde plaats en op een bepaald tijdstip zou zijn gepleegd. Omdat zij impliceert dat het zogenaamde algemene rechtsbeginsel van "de loyauteit in de verzameling van de bewijselementen" niet mag worden ondermijnd, moet de proactiviteit op een bijzondere manier worden omkaderd. Zij vereist op zijn minst dat de onderzoekers een redelijk vermoeden hebben dat er inbreuken van een zekere ernst zullen worden gepleegd. Dit voorstel is dan ook geïnspireerd op de wet van 12 maart 1998, waarbij in het Wetboek van Strafvordering een artikel 28bis, §2, werd ingevoegd betreffende de proactieve recherche. Daaruit volgt dat onder proactieve recherche wordt verstaan "met het doel te komen tot het vervolgen van daders van misdrijven, het opsporen, het verzamelen, registreren en verwerken van gegevens en inlichtingen op grond van een redelijk vermoeden van te plegen of reeds gepleegde maar nog niet aan het licht gebrachte strafbare feiten, (...)".De proactieve recherche verschilt van de zogenaamd reactieve recherche, "in zoverre zij betrekking heeft op nog niet gepleegde misdrijven of op reeds gepleegde maar nog onbekende misdrijven, terwijl de zogenaamd reactieve recherche erin bestaat reeds gepleegde misdrijven op te sporen, de daders van de reeds gepleegde misdrijven te identificeren en zowel de bewijzen op te sporen als de gegevens te verzamelen die voor de uitoefening van de strafvordering dienstig zijn".
En pratique, il est proposé que les tests de discrimination puissent être réalisés selon trois voies distinctes.	In de praktijk wordt voorgesteld dat de discriminatietesten op drie verschillende manieren uitgevoerd kunnen worden.
Selon la première voie, l'IRE peut procéder à un test discrimination sur la base d'une plainte ou d'un signalement qu'elle juge suffisamment plausible. Comme pour tout devoir d'enquête, l'IRE doit agir dans le respect du principe de proportionnalité. Dans cette hypothèse, la plainte ou le signalement peuvent être considérés comme	Volgens de eerste methode kan de GWI overgaan tot een discriminatietest op basis van een klacht of een melding die zij voldoende aannemelijk acht. Zoals voor elke onderzoeksdaad moet de GWI handelen met inachtneming van het evenredigheidsbeginsel. In dat geval kan de klacht of de melding op zich als voldoende bewijs van

constituant en eux-mêmes des indices suffisants de discrimination. Il n'est pas exigé de démontrer, en outre, la présence d'indices sérieux de pratiques susceptibles d'être qualifiées de discrimination directe ou indirecte au sein d'une entreprise ou d'un secteur d'activité déterminé. Dans le cadre de cette première voie, pas plus qu'actuellement, l'autorisation préalable de l'auditorat du travail n'est requise.	discriminatie worden beschouwd. Bovendien moet de aanwezigheid niet worden aangetoond van ernstige aanwijzingen voor praktijken die als directe of indirecte discriminatie binnen een bepaalde onderneming of activiteitensector kunnen worden aangemerkt. In het kader van deze eerste methode is geen voorafgaandelijke toestemming van het arbeidsauditoraat vereist, net zoals thans het geval is.
La seconde voie consiste à permettre à l'IRE de réaliser des tests de situation auprès d'un employeur pour lequel il existe des présomptions suffisantes de discrimination. Ceux-ci peuvent découler d'enquêtes « normales » réalisées par l'IRE ou de la comparaison de données statistiques au sein d'une entreprise en comparaison avec son secteur d'activité. Pour que les résultats d'une comparaison de données puissent être considérés comme des présomptions suffisantes, la différence entre les données d'une entreprise et de son secteur d'activités devra être significative.	De tweede methode bestaat erin de GWI toe te staan praktijktests bij een werkgever uit te voeren wanneer er voldoende vermoedens van discriminatie bestaan. Deze kunnen voortkomen uit "normale" onderzoeken die werden uitgevoerd door de GWI of worden afgeleid uit de vergelijking van statistische gegevens binnen een onderneming in vergelijking met haar activiteitensector. Opdat de resultaten van een vergelijking van gegevens beschouwd zouden kunnen worden als voldoende vermoedens, moet het verschil tussen de gegevens van een onderneming en van haar activiteitensector aanzienlijk zijn.
La dernière voie consiste à permettre la réalisation de tests sur la base soit des résultats d'une étude académique, soit d'indices sérieux de discrimination mis en lumière par une analyse approfondie des données sociales d'un secteur (selon la technique du *datamining)*. Pour autant qu'ils donnent une image claire des secteurs et activités dans lesquels des pratiques discriminatoires sont assez courantes, les résultats de l'étude académique doivent permettre à l'IRE de prendre l'initiative de réaliser des tests. Les différences significatives résultant de la comparaison de données par les inspecteurs devrait également permettre à ceux-ci de réaliser des tests. A l'image de ce que prévoit le Code d'instruction criminelle, l'autorisation préalable d'un magistrat de l'auditorat du travail, paraît nécessaire pour la réalisation de ces tests proactifs – à la suite d'études ou de comparaison de données statistiques. Cette autorisation est de	De laatste methode bestaat erin de uitvoering van testen mogelijk te maken op basis van hetzij de resultaten van een academische studie, hetzij ernstige aanwijzingen van discriminatie die aan het licht kwamen door een grondige analyse van de sociale gegevens van een sector (met behulp van de techniek van *datamining*). Voor zover zij een duidelijk beeld geven van de sectoren en activiteiten waarin discriminerende praktijken vrij gangbaar zijn, moeten de resultaten van de academische studie de GWI in staat stellen het initiatief te nemen om testen uit te voeren. De aanzienlijke verschillen die voortkomen uit de vergelijking van de gegevens door de inspecteurs, zouden ook moeten toelaten dat zij testen kunnen uitvoeren. Zoals in het Wetboek van Strafvordering is bepaald, lijkt de voorafgaandelijke toestemming van een magistraat van het arbeidsauditoraat noodzakelijk voor de verwezenlijking van deze proactieve testen – na studies of de vergelijking

nature à éviter que des entreprises soient mises en cause en l'absence de toute suspicion raisonnable qu'au sein d'un secteur, les pratiques discriminatoires ont cours. Cette autorisation est également de nature à rassurer les inspecteurs et à les aider à apprécier l'existence d'une suspicion raisonnable de pratiques discriminatoires. A la différence du test réalisé sur la base d'une plainte, qui nécessite généralement une réaction de l'IRE dans un bref délai, les tests réalisés sur la base de l'étude académique, le *datamining* ou le *datamatching* ne s'inscrivent pas dans une temporalité déterminée. L'exigence d'une autorisation préalable n'est donc pas de nature à nuire à leur efficacité des tests à réaliser.	van statistische gegevens. Deze toestemming is van die aard om te vermijden dat ondernemingen verantwoordelijk zouden worden gehouden, wanneer er geen redelijk vermoeden bestaat dat er binnen een sector discriminerende praktijken plaatsvinden. Deze toestemming zal de inspecteurs ook geruststellen en hen helpen bij de beoordeling van het bestaan van een redelijk vermoeden van discriminerende praktijken. In tegenstelling tot de test die wordt uitgevoerd op basis van een klacht, en die over het algemeen een reactie van de GWI binnen een korte termijn vereist, hebben de testen die worden uitgevoerd op basis van de academische studie, *datamining* of *datamatching* geen afgebakend tijdskader. De vereiste van een voorafgaandelijke toestemming is derhalve niet van die aard de doeltreffendheid van de uit te voeren testen te schaden.
L'insertion des paragraphes 7 et 8 à l'article 4/3 de l'ordonnance du 30 avril 2009 vise à faciliter la réalisation des tests de discrimination.	De invoeging van de paragrafen 7 en 8 in artikel 4/3 van de ordonnantie van 30 april 2009 heeft tot doel de uitvoering van discriminatietesten te vergemakkelijken.
La réalisation d'un *appel mystère* peut nécessiter l'intervention d'une personne présentant un profil particulier (homme/femme, jeune/personne âgée, accent spécifique supposé révéler une origine déterminée...). L'IRE ne dispose pas de tous les profils nécessaires en son sein. Il est donc utile de lui permettre de faire appel à un tiers pour la réalisation du test. Ce tiers peut, le cas échéant, être un acteur professionnel, une personne externe désignée par le Gouvernement à cet effet, mais aussi un membre du personnel statutaire du Service public régional de Bruxelles.	Het uitvoeren van *mystery calling* kan de tussenkomst vereisen van een persoon met een bepaald profiel (man/vrouw, jong/oud, specifiek accent dat een bepaalde herkomst moet verraden...). De GWI heeft niet alle benodigde profielen in huis. Bijgevolg is het nuttig dat de GWI de mogelijkheid heeft een beroep te doen op een derde om de test uit te voeren. Deze derde kan, in voorkomend geval, een professionele acteur zijn, of een externe persoon die daartoe door de Regering werd aangesteld, maar ook een lid van het statutair personeel van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel.
Dans le cas d'un *test de correspondance*, la rédaction d'une candidature et d'un *curriculum vitæ* crédibles peut parfois nécessiter de bien connaître le secteur d'activité concerné et les spécificités qui s'y rencontrent (le type de formation, les expériences valorisables, etc.). Il est	In het geval van een *correspondentietest* kan voor het opstellen van een kandidatuur en een curriculum vitae die geloofwaardig zijn, soms goede kennis nodig zijn van de betrokken activiteitensector en de specifieke kenmerken die daar worden aangetroffen (soort opleiding,

donc souhaitable de permettre à l'Inspection régionale de faire appel à un expert qui pourra l'aider dans la préparation du test.	relevante ervaring, etc.). Om die reden is het wenselijk de gewestelijke inspectie de mogelijkheid te bieden een beroep te doen op een deskundige die haar kan helpen bij de voorbereiding van de test.