



ADVIES UITGEBRACHT
DOOR DE ECONOMISCHE EN SOCIALE RAAD
VOOR HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST
TIJDENS ZIJN ZITTING VAN 21 SEPTEMBER 2006

inzake

**het voorontwerp van ordonnantie betreffende de gelijke kansen en de strijd tegen de
discriminatie bij aanwerving en bij tewerkstelling**

VOORONTWERP VAN ORDONNANTIE BETREFFENDE DE GELIJKE KANSEN EN DE STRIJD TEGEN DE DISCRIMINATIE BIJ AANWERVING EN BIJ TEWERKSTELLING

Advies van de Economische en Sociale Raad voor het Brussels
Hoofdstedelijk Gewest. 21 september 2006

Aanhangigmaking

Op 27 juli 2006 heeft de Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest vanwege de Minister belast met Werkgelegenheid, Economie, Wetenschappelijk Onderzoek en Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp een adviesaanvraag ontvangen inzake een door de Regering in eerste lezing goedgekeurd voorontwerp van ordonnantie betreffende de gelijke kansen en de strijd tegen de discriminatie bij aanwerving en bij tewerkstelling.

Ingevolge het onderzoek, waartoe het Uitgebreid Bureau na de uiteenzetting van het voorontwerp door de vertegenwoordigers van de Minister tijdens de vergadering van 14 september 2006 is overgegaan, formuleert **de Raad** vandaag het volgend advies.

Advies

1. Algemene beschouwingen

1.1 Omzetting van de Europese richtlijnen

Dit voorontwerp van ordonnantie beoogt de omzetting in intern recht van de Europese richtlijnen betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (richtlijn 76/207/EEG van 9 februari 1976 gewijzigd door de richtlijn 2002/73/EG van 23 september 2002), houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming (richtlijn 2000/43/EG van 29 juni 2000), en tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000).

De Raad keurt de algemene doelstelling van het voorontwerp van ordonnantie goed, die het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in staat stelt om zich naar de Europese voorschriften te richten.

Niettemin wijst hij de wetgever erop dat deze richtlijnen door de goedkeuring van twee wetten al in Belgisch recht werden omgezet :

- de wet van 20 januari 2003, tot wijziging van de wet van 1981, tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden. Deze wet versterkt de bepalingen van de wet van 1981 die een bestraffing voorziet van elke handelwijze die aanzet tot discriminatie, evenals een bestraffing van de daden van discriminatie

of segregatie op het werk tegenover een groep en niet langer tegenover één individu. Deze wet geeft de diensten van Toezicht op de sociale wetten eveneens bevoegdheden ter zake.

- de wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie. In overeenstemming met de Europese richtlijnen beoogt deze wet de bestrijding van elke directe of indirecte discriminatie op basis van geslacht, zogenaamd ras of etnische afstamming, geloof of levensbeschouwing, handicap, leeftijd, seksuele geaardheid of vermogen. De wetgeving voorziet burgerlijke bepalingen ter bescherming van werknemers tegen discriminaties.

De Raad vraagt zich bijgevolg af of het noodzakelijk is om in de voorziening van het voorontwerp van ordonnantie in kwestie te herinneren aan dwingende voorschriften die nu al in het kader van bestaande wetgevingen op het federaal of het gewestelijk niveau voor de privé-tewerkstellingsoperatoren en/of privé-werkgevers gelden.

De Raad stelt vast dat de federale Regering voorontwerpen van wet heeft neergelegd ter vervanging van de bovenvermelde wetten van 2003, evenals van de wet betreffende de gelijke kansen. De nieuwe wetsvoorstellen worden momenteel binnen de Nationale Arbeidsraad besproken. De goedkeuring van deze nieuwe wetten zal gevolgen hebben voor de toepassing van de toekomstige ordonnantie in Brussel.

1.2 Invoering van een wettelijk kader om alle vormen van discriminatie te bestrijden

De Raad neemt er akte van dat de Regering een wettelijk kader wil uitwerken om het beginsel van de non-discriminatie in al zijn vormen in het kader van aanwerving en tewerkstelling te bekrachtigen.

Hij herhaalt dat de ordonnantie van 26 juni 2003 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (in artikel 4 § 2) dit beginsel al voor de tewerkstellingsoperatoren bekrachtigt, gezien deze « ertoe gehouden zijn om tegenover werkzoekenden geen discriminerende praktijken aan de dag te leggen inzake ras, huidskleur, geslacht, seksuele geaardheid, taal, godsdienst, politieke overtuiging of elke andere mening, nationale of sociale herkomst, het feit deel uit te maken van een nationale minderheid, het vermogen, de geboorte, de huwelijks- of gezinssituatie, het lidmaatschap van een werknemersorganisatie of iedere andere vorm van discriminatie zoals leeftijd of handicap ». Diezelfde ordonnantie vertrouwt de diensten van de gewestelijke Arbeidsinspectie het toezicht op de wetgeving toe.

De Raad heeft vragen bij het toepassingsgebied van het voorontwerp van ordonnantie, dat zou worden uitgebreid tot de privé-werkgevers in het kader van het verbod op discriminatie bij aanwerving en bij tewerkstelling (meer in het bijzonder artikel 5 § 2), en dus bij de gewestelijke bevoegdheid ter zake, des te meer daar deze voorschriften het voorwerp zijn van een nationale wetgeving, zoals hij dit hierboven herhaalt.

Zowel het werkterrein 10 van het Contract voor Economie en Tewerkstelling, ondertekend door de sociale gesprekspartners, als het operationeel actieplan ter bevordering van de diversiteit binnen de privé-ondernemingen en de openbare sector, vermeld in het Tewerkstellingsplan en eveneens goedgekeurd door de sociale gesprekspartners, bekrachtigen het beginsel van de vrijwillige verbintenis van alle actoren.

In verband met de bevordering van de diversiteit herhaalt **de Raad** zijn gehechtheid aan het beginsel van instemming van alle actoren.

Hij herinnert eraan dat het Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid in dit kader een vooraanstaande rol werd toebedeeld.

1.3 Actieplan voor diversiteit

In overeenstemming met de verbintenissen van het Contract voor Economie en Tewerkstelling stemt **de Raad** in met de doelstelling om het Brussels Gewest te voorzien van een performant instrument om de diversiteit in de onderneming beter te bevorderen en te verzekeren.

Hij stemt bijgevolg in met het beginsel van de Diversiteitsplannen, zoals dit in het kader van het Tewerkstellingsplan voor de Brusselaars werd aangenomen.

Hij betreurt niettemin dat het begrip diversiteit niet in het voorontwerp van ordonnantie wordt gedefinieerd.

De Raad wijst erop dat dit voorontwerp een instemming en positieve acties vanwege alle actoren voorziet, met inbegrip van de werkgeversorganisaties en de vakbondsorganisaties. Hij stelt vast dat het ook voorziet dat de Regering subsidies en werkingsmiddelen zou kunnen verstrekken aan de werkgevers die diversiteitsplannen uitwerken in samenwerking met de door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ter beschikking gestelde diversiteitsconsultant. Het zou nuttig zijn om in het voorontwerp van ordonnantie een artikel te voorzien dat de positieve acties van de werkgeversorganisaties en de vakbondsorganisaties bekrachtigt. In dit opzicht verwijzen de werkgeversorganisaties naar het Handvest voor de Diversiteit in de Onderneming.

De **representatieve middenstandsorganisaties** wensen de Regering eraan te herinneren dat ze de voorziening (Handvest en Plan) aan de specificiteit van de kleine ondernemingen.

De Raad is van oordeel dat men specifieke acties, die voor welbepaalde doelgroepen worden georganiseerd, nog moet kunnen toelaten. **De Raad** herhaalt eveneens dat federale, gewestelijke of gemeenschappelijke wettelijke voorzieningen uitdrukkelijk verwijzen naar doelgroepen, waarvan de identificatie niet als een discriminatie mag worden opgevat.

De Raad vraagt om het recent samenwerkingsakkoord tussen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Vlaamse Gemeenschap betreffende de bevordering van de diversiteit bij de ondernemingen effectief ten uitvoer te leggen.

1.4 Label « diversiteit »

De Raad is geen voorstander van de invoering van een label « diversiteit ».

In de eerste plaats is hij terughoudend over de relevantie van dergelijke labels. Meer in het bijzonder is hij van oordeel dat de voorwaarden voor de toekenning en eventuele intrekking van het label de facto een voorziening voor controle en toezicht impliceren,

wat indruist tegen de filosofie van vrijwillige instemming en van eenvoud van de voorziening.

In de tweede plaats meent hij dat de toekenning van het label niet alleen mag berusten op de naleving van de administratieve voorwaarden, maar moet deze rekening houden met een voortgang van de diversiteit.

Tot slot stelt **de Raad** vast dat de federale Minister, Mijnheer Dupont, zopas is begonnen met een uitgebreid overleg over zijn ontwerp van « diversiteitslabel », dat hij op korte termijn wil promoten en dat betrekking heeft op alle Belgische ondernemingen.

1.5 Toezicht, ondersteuning en verzoening

Zonder op de beslissing van de Regering ter zake vooruit te lopen, stelt **de Raad** voor dat het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, op basis van zijn erkende expertise ter zake, via een hiertoe af te sluiten samenwerkingsakkoord het orgaan zou kunnen vormen, dat met de bevordering, de analyse en de ondersteuning van de gelijke behandeling van alle personen zonder onderscheid is belast. Het toezicht van de ordonnantie zou de gewestelijke Arbeidsinspectie moeten kunnen toekomen.

1.6 Machtiging van de Regering

De Raad betreurt het dat het voorontwerp van ordonnantie zowel op het niveau van de definitie en van de inhoud van de diversiteitsplannen, als op het niveau van de verzoening en het toezicht herhaaldelijk naar de goedkeuring van de Regeringsbesluiten verwijst.

De Raad vraagt om op zijn minst vóór elk ontwerp van besluit te worden geraadpleegd, en niet alleen voor wat de algemene inhoud van de actieplannen voor diversiteit betreft.

De Raad formuleert de onderstaande bijzondere beschouwingen.

2. Bijzondere beschouwingen

Artikel 3. 4.

De Raad vraagt om het begrip « gezondheidstoestand » toe te voegen aan « of iedere andere vorm van discriminatie zoals leeftijd of handicap ».

De **representatieve werkgeversorganisaties** kunnen de beoogde toestand herkennen, maar formuleren niettemin duidelijk voorbehoud aan bij deze toevoeging. Ze wijzen op de moeilijkheden, die de interpretatie van dit begrip « gezondheidstoestand » zou kunnen inhouden.

Artikel 3. 9.

De woorden « die verband houden met de in punt 4 genoemde gronden » moeten worden toegevoegd aan de definitie van ongewenst seksueel gedrag, naar het voorbeeld van punt 8. pesterijen.

De Raad stelt voor om de Franse en de Nederlandse versie te laten overeenstemmen voor wat de termen « humiliant » en « beledigende » betreft.

Hoofdstuk III. Toepassingsgebied (Artikel 4)

De Raad heeft vragen bij het toepassingsgebied van het voorontwerp van ordonnantie op de privé-werkgevers (zie algemene beschouwingen).

Artikel 5 § 2

De Raad heeft vragen bij de voorrechten van de Brusselse wetgever bij deze aangelegenheid (zie algemene beschouwingen).

In verband met punt 5 houdt hij eraan om te herhalen dat de Regering positieve acties ten behoeve van bepaalde werkzoekenden van een risicogroep nog moet kunnen toelaten en ondersteunen.

In verband met punt 8 vraagt **de Raad** zich af of het mogelijk is om de belemmeringen bij de toegang tot de beroepsoriëntatie en de loopbaanbegeleiding te meten en te objectiveren.

Artikel 5 § 3

De Raad is van oordeel dat in het licht van de communautaire wetgeving betreffende de integratie van een gehandicapte op de arbeidsmarkt en de keuze om de privé-tewerkstellingsoperatoren van deze voordelen uit te sluiten er ipso facto een discriminatie wordt gecreëerd in hun nadeel en in het nadeel van de gehandicapten, die van een dergelijke tewerkstelling gebruik willen maken. Men dient dus omzichtig te zijn bij het begrip « evenredigheid » van de geleverde inspanning.

Artikel 7 § 1

Men moet « diversiteitsconsultants » lezen.

De Raad is van oordeel dat de Regering ook subsidies en werkingsmiddelen zou kunnen toekennen aan de werkgeversorganisaties en aan de representatieve werknemersorganisaties, die initiatieven nemen en die bijdragen tot de bevordering van de diversiteitsplannen in samenwerking met de door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ter beschikking gestelde diversiteitsconsultants.

Hoofdstuk VI. Toekenning van het label « diversiteit »

De Raad stelt voor om dit hoofdstuk te schrappen (zie algemene beschouwingen).

*
* *