

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

10 januari 2018

WETSONTWERP

**houdende diverse
bepalingen inzake werk**

AMENDEMENTEN

ingediend in plenaire vergadering

Zie:

Doc 54 2768/ (2017/2018):

- 001: Wetsontwerp.
- 002: Amendementen.
- 003: Verslag van de eerste lezing.
- 004: Artikelen aangenomen in eerste lezing.
- 005: Amendementen.
- 007: Tekst aangenomen door de commissie.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

10 janvier 2018

PROJET DE LOI

**portant des dispositions diverses
en matière de l'emploi**

AMENDEMENTS

déposés en séance plénière

Voir:

Doc 54 2768/ (2017/2018):

- 001: Projet de loi.
- 002: Amendements.
- 003: Rapport de la première lecture.
- 004: Articles adoptés en première lecture.
- 005: Amendements.
- 007: Texte adopté par la commission.

Nr. 41 VAN MEVROUW PAS c.s.

HOOFDSTUK 9

Dit hoofdstuk, dat de artikelen 30 tot 35 bevat, weglaten

VERANTWOORDING

Het hoofdstuk 9 van dit wetsontwerp bevat een regeling om sociaal inspecteurs zogenaamde “mysterycalls” te laten uitvoeren om werkgevers in de val te lokken wanneer er op de arbeidsmarkt sprake zou zijn van zogenaamde “discriminatie”. Het is de sociaal inspecteurs daarbij toegelaten om strafbare feiten te plegen, waarvoor hen echter immuniteit ten aanzien van de rechter wordt verleend.

Dergelijke hatelijke Gestapo- en verklikingspraktijken horen uiteraard niet thuis in een democratische rechtsstaat, maar wel in dictatoriale regimes waar de meningsterreur en de gedachtenpolitie heersen en de vrijheid van handelen in de kiem wordt gesmoord.

De invoering van deze hatelijke Gestapopraktijk wordt verantwoord vanuit de veronderstelling dat gastarbeiders (allochtonen) zogenaamd worden “gediscrimineerd” op de arbeidsmarkt.

Het is inderdaad een feit dat gastarbeiders (allochtonen) verhoudingsgewijs veel minder actief zijn op de arbeidsmarkt dan Vlamingen of Walen en dat de werkzaamheidsgraad bij deze groep veel lager ligt dan bij de autochtone bevolking. De gevolgtrekking dat het daarbij zou gaan om zogenaamde “discriminatie” op de arbeidsmarkt, is evenwel enkel de vrucht van een ideologische obsessie die voor sommigen de aanleiding vormt om de arbeidsmarkt te verplichten meer allochtonen tewerk te stellen en zelfs bestraffend ten aanzien van de werkgevers op te treden, zoals nu met dit wetsontwerp verder wordt geconcretiseerd.

Er is evenwel geen enkel bewijs, zelfs geen aanwijzing dat er sprake zou zijn van een zogezegde “discriminatie” op de arbeidsmarkt. Bedrijven zijn over het algemeen zeer pragmatisch en rationeel in hun handelen. Hen is het er, in deze kapitalistische maatschappij waarin we leven, om te doen om hun bedrijf zo optimaal mogelijk te laten draaien ten einde zo winstgevend mogelijk te zijn. Daartoe trekken zij vanzelfsprekend dié arbeidskrachten op de arbeidsmarkt aan, of die nu blank, geel, bruin of zwart zijn, die naar hun mening het meest geschikt zijn en het best aan hun noden

N° 41 DE MME PAS ET CONSORTS

CHAPITRE 9

Supprimer ce chapitre, qui contient les articles 30 à 35

JUSTIFICATION

Le chapitre 9 de ce projet de loi contient une réglementation autorisant les inspecteurs sociaux à faire exécuter des “*mystery calls*” en vue de piéger les employeurs en cas de discrimination présumée sur le marché du travail. À cet égard, les inspecteurs sociaux sont autorisés à commettre des faits punissables, pour lesquels une immunité leur est accordée vis-à-vis du juge.

Ce type de pratiques de délation détestables dignes de la Gestapo n’a bien sûr pas sa place dans un État de droit démocratique, mais bien dans des régimes dictatoriaux pratiquant un terrorisme d’opinion, faisant régner une police des idées et tuant dans l’œuf toute liberté d’action.

L’instauration de ces pratiques détestables dignes de la Gestapo est justifiée sur la base de la supposition que les travailleurs immigrés (d’origine étrangère) seraient soi-disant “discriminés” sur le marché du travail.

Il est un fait que les travailleurs immigrés (d’origine étrangère) sont proportionnellement beaucoup moins actifs sur le marché du travail que les Flamands ou les Wallons, et que le taux d’activité de ce groupe est bien inférieur à celui de la population autochtone. La conclusion selon laquelle il s’agirait, à cet égard, d’une soi-disant “discrimination” sur le marché du travail, est toutefois le fruit d’une obsession idéologique qui incite certains à contraindre les employeurs à engager davantage de personnes d’origine étrangère, et même à les sanctionner, ce qui est maintenant concrétisé par ce projet de loi.

Il n’existe cependant pas la moindre preuve, pas même une simple indication, de la présence d’une prétendue discrimination sur le marché du travail. D’une manière générale, les entreprises agissent de manière très pragmatique et rationnelle. Dans la société capitaliste où nous vivons, ce qui compte, pour les employeurs, c’est de faire fonctionner leur entreprise le mieux possible pour en maximiser le rendement. À cette fin, ils attirent logiquement sur le marché du travail la main-d’œuvre, qu’il s’agisse de blancs, de jaunes, de bruns ou de noirs, la plus appropriée à leurs yeux et répondant au

inzake werknemers voldoen. Tevens gaan bedrijven uit van het gezonde beginsel dat de klant koning is, een basisbeginsel om een bedrijf optimaal te doen floreren. Vanuit de logica van de bedrijfswereld bestaat er dus eenvoudigweg geen “discriminatie op de arbeidsmarkt”, maar wel een aantal realiteiten waar rekening mee moet worden gehouden indien men een bedrijf optimaal wil leiden en doen renderen.

Wanneer allochtonen niet aan hun trekken komen op de arbeidsmarkt, dan heeft dat heel andere oorzaken dan de vermeende “discriminatie op de arbeidsmarkt”. De oorzaak daarvan moet in essentie bij henzelf worden gezocht. Het is nu eenmaal een feit dat allochtone arbeidskrachten vaak niet de nodige kwalificaties hebben die de arbeidsmarkt vraagt. Ze zijn vaak onvoldoende geschoold; ze kennen in een aantal gevallen de taal niet goed; ze zijn onvoldoende geassimileerd in onze samenleving om er volwaardig in te kunnen functioneren. De arbeidsmarkt wil met andere woorden doorgaans geen allochtonen omdat ze vaak niet de beste krachten zijn die aanwezig zijn op de arbeidsmarkt.

Het is dus totaal misplaatst de bedrijfswereld in dit opzicht te culpabiliseren, laat staan bedrijven en bedrijfssectoren op straf van sanctiëring te verplichten om minder geschikte (allochtone) arbeidskrachten aan te werven als er meer geschikt personeel voorhanden is. Dit is immers in strijd met de vrijheid van ondernemen en met de vrijheid om diè arbeidskrachten aan te werven waarvan de werkgever meent dat zij het meest geschikt zijn om het werk te verrichten dat nodig is om zijn bedrijf optimaal te laten draaien. Een dergelijk dirigistisch en repressief beleid tast dus niet alleen de concurrentiekracht en de gezondheid van onze ondernemingen aan, maar maakt ook komaf met enkele basisbeginselen van onze democratische samenleving, te weten de vrijheid van handelen en de vrijheid van ondernemen.

Ten slotte moet worden gesteld dat het opleggen van (dwang)maatregelen aan bedrijven om meer gastarbeiders (allochtonen) aan te werven, niet vrij is van enig racisme. Door bedrijven en administraties met zachte of harde dwang te verplichten meer allochtonen aan te werven, wordt immers een beleid gevoerd, hoe men het ook draait of keert, waarbij mensen moeten worden aangeworven op basis van hun etnische achtergrond.

mieux à leurs besoins en personnel. Les entreprises partent par ailleurs du principe sain que le client est roi, un principe fondamental pour rendre une entreprise florissante. Selon la logique de l'entreprise, il n'existe donc tout simplement pas de “discrimination sur le marché du travail”, mais certaines réalités dont il faut tenir compte si l'on veut diriger et faire fructifier une entreprise de manière optimale.

Si des personnes d'origine étrangère ne trouvent pas leur compte sur le marché du travail, c'est pour des raisons tout autres que la prétendue “discrimination sur le marché du travail”. Ces raisons, c'est avant tout en eux qu'il faut les chercher. Il est un fait que la main-d'œuvre d'origine étrangère ne dispose souvent pas des qualifications requises par le marché du travail. Ces travailleurs sont souvent insuffisamment qualifiés; dans certains cas, ils ne maîtrisent pas bien la langue; ils ne sont pas suffisamment intégrés dans notre société pour pouvoir y être pleinement actifs. En d'autres termes, le marché du travail évite généralement les personnes d'origine étrangère parce qu'il ne s'agit souvent pas de la meilleure main-d'œuvre présente sur le marché du travail.

Il est donc totalement malvenu de culpabiliser le monde de l'entreprise à cet égard, a fortiori d'obliger des entreprises et des secteurs professionnels, sous peine de sanctions, de recruter de la main-d'œuvre (allochtone) moins qualifiée alors qu'une main-d'œuvre plus qualifiée est disponible. C'est en effet contraire à la liberté d'entreprendre et à la liberté de recruter la main-d'œuvre que l'employeur estime la plus qualifiée pour effectuer le travail nécessaire pour faire fonctionner son entreprise de façon optimale. Une telle politique dirigiste et répressive porte donc non seulement atteinte à la compétitivité et à la santé de nos entreprises, mais elle viole également plusieurs principes fondamentaux de notre société, à savoir la liberté d'agir et la liberté d'entreprendre.

Enfin, force est de constater que le fait d'imposer des mesures (de contrainte) aux entreprises afin qu'elles recrutent davantage de travailleurs immigrés (allochtones) témoigne d'un certain racisme. En obligeant les entreprises et les administrations, poliment ou de façon plus contraignante, à recruter davantage d'allochtones, on mène, qu'on le veuille ou non, une politique selon laquelle les travailleurs doivent être recrutés sur la base de leur origine ethnique.

Wij vinden het daarom absoluut noodzakelijk dit hoofdstuk uit dit wetsontwerp te lichten.

Barbara PAS (VB)
Filip DEWINTER (VB)
Jan PENRIS (VB)

C'est pourquoi nous estimons qu'il faut absolument supprimer ce chapitre du projet de loi.

Nr. 42 VAN MEVROUW ONKELINX

Art. 4

In het ontworpen artikel 27, derde lid, de woorden “voor 1 januari 2023” doen vervallen.

VERANTWOORDING

Het is onbegrijpelijk dat een termijn wordt vastgelegd voor het sluiten van nieuwe cao's die de toepasselijkheid van voordien gesloten cao's moeten regelen. Zulks is trouwens een nieuw aspect dat nog niet was opgenomen in het aan de NAR voorgelegde voorontwerp (waarover op 28 juni 2017 een advies is uitgebracht).

De instelling van een termijn impliceert dat indien tegen die datum geen enkele cao kan worden gesloten (bijvoorbeeld omdat de werkgevers de besprekingen moedwillig blokkeren), de werknemers in een vacuüm terechtkomen en dat de voorheen verkregen arbeids- en loonvoorwaarden integraal worden afgeschaft.

Het gaat dan ook om een onbillijke situatie.

De instelling van een dergelijke termijn is volstrekt onlogisch, daar de termijn geldt voor elke overstap tussen paritaire comités, ongeacht het tijdstip waarop die heeft plaatsgevonden. Aldus zullen de werknemers die in december 2022 van het ene op het andere paritair comité overstappen, te maken krijgen met een termijn van minder dan één maand.

Een termijn instellen druist bovendien volstrekt in tegen de strekking van het wetsartikel, dat net rechtszekerheid voor alle betrokken werknemers beoogt.

Het amendement waarmee werd beoogd die termijn af te schaffen, werd door de meerderheid verworpen. Met dit amendement nr. 39 wordt dus voorgesteld dat twee jaar vóór het verstrijken van die termijn een daadwerkelijke evaluatie plaatsgrijpt en dat de Koning die termijn kan verlengen, om zo nodig cao's te kunnen sluiten.

N° 42 DE MME ONKELINX

Art. 4

À l'article 27 proposé, troisième alinéa, supprimer les mots “avant le 1^{er} janvier 2023”.

JUSTIFICATION

Il est incompréhensible que l'on fixe un délai pour la conclusion de nouvelles CCT pour régler l'applicabilité de CCT précédemment conclues. C'est d'ailleurs un élément neuf qui n'était pas encore repris dans le projet de loi soumis au CNT (sur lequel un avis a été rendu le 28 juin).

L'introduction d'un délai implique que si, d'ici cette date, aucune CCT n'a pu être conclue (par exemple, en raison du blocage délibéré des discussions par les employeurs), les travailleurs se retrouveront dans un vide et les conditions de travail et salariales précédemment obtenues, seront intégralement supprimées.

Il s'agit donc d'une situation inique.

L'introduction d'un tel délai échappe à toute logique, puisque le délai vaut pour tout passage entre commissions paritaires, quel que soit le moment où ce passage a eu lieu. Ainsi, les travailleurs qui passent d'une CP à l'autre en décembre 2022, seront confrontés à un délai de moins d'un mois.

Le fait d'introduire un délai va, en outre, totalement à l'encontre de la philosophie de l'article de loi, qui vise justement la sécurité juridique pour les travailleurs concernés.

L'amendement visant à supprimer ce délai ayant été rejeté par la majorité, il est proposé ici de prévoir une évaluation effectivement deux ans avant l'expiration de ce délai et de permettre au Roi de postposer ce délai pour conclure des CCT si le besoin s'en fait sentir.

Laurette ONKELINX (PS)

Nr. 43 VAN MEVROUW ONKELINX

Art. 32

In het ontworpen artikel 42/1 de volgende wijzigingen aanbrengen:

1/ in § 1 de woorden “, bij objectieve aanwijzingen van discriminatie” weglaten;

2/ in § 1 de woorden “, ondersteund door resultaten van *datamining* en *datamatching*” weglaten;

3/ paragraaf 4, eerste lid, weglaten;

4/ in § 5, tweede lid, de zin “Deze bevoegdheid kan enkel worden uitgeoefend indien het voor de uitoefening van het toezicht noodzakelijk is om de reële omstandigheden die gelden voor gewone klanten, potentiële klanten, werknemers of potentiële werknemers te kunnen vaststellen en indien deze vaststellingen niet op een andere manier kunnen gebeuren.” weglaten.

VERANTWOORDING

Om discriminatie efficiënt te kunnen tegengaan, biedt het wetsontwerp de sociaal inspecteurs de mogelijkheid *mystery calls* te verrichten.

De indieners van dit amendement pleiten er al lang voor dat om discriminatie tegen te gaan, met situatietests en *mystery calls* zou worden gewerkt. Er werd overigens een wetsvoorstel met die strekking ingediend, dat de aanwending van situatietests beoogt te veralgemenen¹.

Tijdens de hoorzittingen in de Kamercommissie voor de Sociale Zaken op 4 maart 2015 werd duidelijk aangetoond dat het tegengaan van discriminatoir gedrag enorm wordt bemoeilijkt doordat de inspectiediensten dergelijke discriminatie moeten kunnen bewijzen.

¹ <http://www.dekamer.be/FLWB/PDF/54K1840001.pdf>.

N° 43 DE MME ONKELINX

Art. 32

À l'article 42/1 proposé, apporter les modifications suivantes:

1/ au § 1^{er}, supprimer les mots “en présence d’indications objectives de discrimination”;

2/ au § 1^{er}, supprimer les mots “, soutenues par des résultats de *datamining* et de *datamatching*”;

3/ supprimer l’alinéa 1^{er} du § 4;

4/ dans le second alinéa du § 5, supprimer la phrase suivante: “Ce pouvoir peut uniquement être exercé s’il est nécessaire à l’exercice de la surveillance afin de pouvoir constater les circonstances qui sont d’application pour des clients habituels, des clients potentiels, des travailleurs ou des travailleurs potentiels et si ces constats ne peuvent pas être réalisés d’une autre façon.”.

JUSTIFICATION

Afin de rendre effective la lutte contre les discriminations, le projet donne la possibilité aux inspecteurs sociaux de procéder à des *mystery calls*.

Cela fait longtemps que les auteurs du présent amendement plaident pour que soit mis en place, pour lutter contre les discriminations, des tests de situations et autres *mystery calls*. Une proposition de loi en ce sens, permettant de généraliser le recours à des tests de situations, a d’ailleurs été déposée¹.

En effet, comme les auditions que nous avons eu en commission des Affaires sociales le 4 mars 2015 l’ont clairement démontré, le point faible des services d’inspection, dans la lutte contre les discriminations se situe au niveau de la charge de la preuve du comportement discriminatoire.

¹ <http://www.lachambre.be/FLWB/PDF/54K1840001.pdf>.

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest heeft zich ter zake trouwens verantwoordelijk getoond door in het raam van zijn bevoegdheden een ordonnantie uit te vaardigen, die bedoeld is om in dat gewest arbeidsgerelateerde discriminatie tegen te gaan.

Het is derhalve een heuglijk feit dat ook de federale regering beslist verdere stappen te zetten om *mystery calls* toe te staan. Aangezien sommige partners binnen de federale meerderheid zich ter zake terughoudend opstellen, is het risico echter groot dat het wetsontwerp van de regering een lege doos wordt.

Het wetsontwerp houdt immers een onnodige inperking in, waardoor ook de armslag van de sociaal inspecteurs wordt beknot. Een sociaal inspecteur zal immers *mystery calls* mogen verrichten, maar alleen indien is voldaan aan de volgende voorwaarden:

- ten eerste mogen *mystery calls* alleen worden verricht “na een klacht of een melding”;
- ze moeten op niet-provocerende wijze gebeuren;
- ze moeten tevens berusten op “objectieve aanwijzingen van discriminatie”, en worden “ondersteund door resultaten van *datamining* en *datamatching*”;
- ze mogen alleen plaatsvinden als de “vaststellingen [van discriminatie] niet op een andere manier kunnen gebeuren”; en
- ten slotte hangen ze af van “het schriftelijk en voorafgaand akkoord van de arbeidsauditeur of de procureur des Konings”.

Terwijl de eerste twee voorwaarden volkomen begrijpelijk zijn om een heksenjacht te voorkomen, geldt dat volstrekt niet voor de andere voorwaarden. Die dreigen het tegengaan van discriminatie te belemmeren.

Dit amendement strekt er dan ook toe die onnodige voorwaarden af te schaffen teneinde het tegengaan van discriminatie efficiënter te doen verlopen, en het wetsontwerp van de federale regering af te stemmen op de ordonnantie die het Brussels Hoofdstedelijk Gewest heeft uitgevaardigd.

La Région bruxelloise, dans le cadre de ses compétences, a d’ailleurs pris ses responsabilités en adoptant une ordonnance visant à lutter contre les discriminations en matière d’emploi en Région de Bruxelles-Capitale.

Il est donc heureux que le gouvernement fédéral décide, à son tour, d’avancer pour permettre des “*mystery calls*”. Cependant, vu les réticences de certains partenaires de la majorité fédérale, le projet du gouvernement risque grandement de n’être qu’une coquille vide.

En effet, le projet de loi limite inutilement le dispositif et donc les pouvoirs des inspecteurs sociaux. En effet, un inspecteur social ne pourra réaliser un *mystery call* que si les conditions suivantes sont rencontrées;

- d’abord les *mystery calls* ne peuvent être utilisés qu’à la suite de plaintes ou de signalements;
- ils devront se faire de manière non provocante;
- ensuite, ils doivent se baser sur des indications objectives de discrimination soutenues par des résultats de *data-mining* et *datamatching*;
- ils ne peuvent avoir lieu que si les constats de discrimination ne peuvent pas être réalisés d’une autre façon; et
- enfin, ils sont conditionnés à l’accord préalable et écrit de l’auditeur du travail ou du procureur du Roi.

Si les deux premières conditions sont parfaitement compréhensibles pour éviter les situations de “chasse aux sorcières”, il n’en est rien des autres conditions qui risquent d’entraver la lutte contre les discriminations.

Le présent amendement supprime ces conditions inutiles pour rendre la lutte contre les discriminations plus efficaces et mettre le projet du gouvernement fédéral en concordance avec l’ordonnance adoptée par la Région bruxelloise.

Laurette ONKELINX (PS)

Nr. 44 VAN MEVROUW KITIR

Art. 31

Dit artikel vervangen als volgt:

“Art. 31. In Boek 1, Titel 2, Hoofdstuk 2, van het sociaal Strafwetboek, wordt een afdeling 2/1 ingevoegd, luidend als volgt:

“Afdeling 2/1. Bijzondere bevoegdheden van de sociaal inspecteurs en op het vlak van de vaststelling inzake discriminatie.”.”.

Meryame KITIR (sp.a)

N° 44 DE MME KITIR

Art. 31

Remplacer cet article par ce qui suit:

“Art. 31. Dans le Livre 1^{er}, Titre 2, Chapitre 2, du Code pénal social, il est inséré une section 2/1 intitulée:

“Section 2/1. Les pouvoirs particuliers des inspecteurs sociaux en matière de constatations relatives à la discrimination”.”.

Nr. 45 VAN MEVROUW KITIR

Art. 32

Het voorgestelde artikel 42/1 vervangen als volgt:

“Art. 42/1. Bijzondere bevoegdheid inzake discriminatie

De sociaal inspecteurs mogen een onderneming benaderen door zich voor te doen als cliënten of potentiële cliënten, zonder dat zij hun hoedanigheid en de omstandigheid dat de bij deze gelegenheid gedane vaststellingen kunnen worden aangewend voor de uitoefening van het toezicht van de volgende wetten, moeten meedelen:

— de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie;

— de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen;

— de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden;

Blijven vrij van straf, de sociaal inspecteurs die in dat kader strikt noodzakelijke strafbare feiten plegen.

De betrokken persoon of personen waarbij vaststellingen worden gedaan mogen niet worden geïrriteerd in de zin van artikel 30 van de voorafgaande titel van het Wetboek van Strafvordering.

Deze bevoegdheid kan enkel worden uitgeoefend indien het voor de uitoefening van het toezicht noodzakelijk is om de reële omstandigheden die gelden voor gewone cliënten of potentiële cliënten te kunnen vaststellen.”.

VERANTWOORDING

Deze amendementen nemen de tekst over die door de minister van Werk werd ingediend voor advies bij de Nationale

N° 45 DE MME KITIR

Art. 32

Remplacer l'article 42/1 proposé par ce qui suit:

“Art. 42/1. Les pouvoirs particuliers en matière de discrimination

Les inspecteurs sociaux peuvent approcher une entreprise en se présentant comme des clients ou clients potentiels, sans devoir communiquer leur qualité et le fait que les constatations faites à cette occasion peuvent être utilisées pour l'exercice de la surveillance dans le cadre des lois suivantes:

— la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination;

— la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes;

— la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie;

Sont exemptés de peine, les inspecteurs sociaux qui, dans ce cadre, commettent des infractions absolument nécessaires.

La ou les personnes concernées faisant l'objet des constatations ne peuvent être provoquées au sens de l'article 30 du titre préliminaire du Code d'Instruction criminelle.

Ce pouvoir peut uniquement être exercé s'il est nécessaire à l'exercice de la surveillance afin de pouvoir constater les circonstances qui sont d'application pour les clients habituels ou potentiels.”.

JUSTIFICATION

Ces amendements reprennent le texte que le ministre de l'Emploi a soumis pour avis au Conseil national du travail. Ce

Arbeidsraad. Deze tekst sluit volgens de indieners ervan nauwer aan bij het opzet om aan de arbeidsinspecteurs de bevoegdheid te geven om “mysteryshopping” te gebruiken als techniek bij het detecteren en bewijzen van de opgesomde antidiscriminatiewetten.

Meryame KITIR (sp.a)

texte est, estimons-nous, plus proche de l'intention d'accorder aux inspecteurs du travail la compétence de recourir au “*mystery shopping*” comme technique permettant de détecter et de prouver les infractions aux lois antidiscrimination énumérées.

Nr. 46 VAN MEVROUW **KITIR**

Art. 34

Dit artikel vervangen als volgt:

“Art. 34. Dit hoofdstuk treedt in werking op de eerste dag van de tweede maand na die waarin ze is bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.”.

Meryame KITIR (sp.a)

N° 46 DE MME **KITIR**

Art. 34

Remplacer cet article par ce qui suit:

“Art. 34. Le présent chapitre entre en vigueur le premier jour du deuxième mois qui suit celui de sa publication au Moniteur belge.”.