



AVIS ÉMIS PAR
LE CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL
DE LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE
AU COURS DE SA SÉANCE DU 21 SEPTEMBRE 2006

concernant

**l'avant-projet d'ordonnance relatif à l'égalité des chances
et la lutte contre la discrimination à l'embauche et à l'emploi**

AVANT-PROJET D'ORDONNANCE RELATIVE À L'ÉGALITÉ DE CHANCES ET LA LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION À L'EMBAUCHE ET À L'EMPLOI

**Avis du Conseil Economique et Social de la Région de Bruxelles-Capitale.
21 septembre 2006**

Saisine

Le Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale a été saisi le 27 juillet 2006 par le Ministre chargé de l'Emploi, de l'Economie, de la Recherche scientifique et de la Lutte contre l'Incendie et l'Aide médicale urgente, d'une demande d'avis portant sur un avant-projet d'ordonnance, adopté en première lecture par le Gouvernement, relatif à l'égalité des chances et la lutte contre la discrimination à l'embauche et à l'emploi.

Suite à l'examen auquel a procédé son Bureau élargi lors de sa réunion du 14 septembre 2006 après avoir entendu la présentation de l'avant-projet par les représentants du Ministre, le Conseil formule ce jour l'avis suivant.

Avis

1. Considérations générales

1.1 Transposition des directives européennes

Le présent avant-projet d'ordonnance vise à transposer en droit interne les directives européennes relatives à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail (directive 76/207/CEE du 9 février 1976 modifiée par la directive 2002/73/CE du 23 septembre 2002), à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique (directive 2000/43/CE du 29 juin 2000), et portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000).

Le **Conseil** approuve l'objectif général de l'avant-projet d'ordonnance qui permet à la Région de Bruxelles-Capitale de se conformer aux prescrits européens.

Il fait toutefois remarquer au législateur que ces directives ont déjà fait l'objet d'une transposition en droit belge par l'adoption de deux lois.

- La loi du 20 janvier 2003 modifiant la loi de 1981, tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie. Cette loi renforce les dispositions de la loi de 1981 dans la mesure où elle prévoit de sanctionner tout comportement qui enjoint à quiconque de pratiquer une discrimination et de sanctionner les actes de discrimination ou de ségrégation au travail envers un groupe et plus seulement à

l'égard d'une personne. Elle octroie également des compétences à cet égard aux services de Contrôle des lois sociales.

- La loi du 25 février 2003 sur la discrimination. Conformément aux directives européennes, la loi vise à lutter contre toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe, une prétendue race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle et la fortune. Cette législation prévoit des dispositions civiles de protection des travailleurs contre les discriminations.

Le **Conseil** s'interroge dès lors sur la nécessité de rappeler dans le dispositif de l'avant-projet d'ordonnance en question des prescrits contraignants qui s'imposent d'ores et déjà aux opérateurs d'emploi et/ou aux employeurs privés dans le cadre de législations existantes au niveau fédéral ou régional.

Le **Conseil** constate que le gouvernement fédéral a déposé des avant-projets de loi visant à remplacer les lois de 2003, cités plus haut, ainsi que la loi concernant l'égalité des chances. La discussion sur les nouvelles propositions de loi sont en cours au sein du Conseil National du travail. L'approbation de ces nouvelles lois aura des conséquences sur l'application de la future ordonnance à Bruxelles.

1.2 Etablissement d'un cadre légal pour lutter contre toutes les formes de discrimination

Le **Conseil** prend acte de la volonté du Gouvernement d'élaborer un cadre légal visant à consacrer le principe de non-discrimination sous toutes ses formes dans le cadre de l'embauche et de l'emploi.

Il rappelle que l'Ordonnance du 26 juin 2003 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale consacre déjà ce principe (en son article 4 § 2) à la destination des opérateurs d'emploi, puisque que ceux-ci « sont tenus de ne pas pratiquer à l'encontre des chercheurs d'emploi de discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, la langue, la religion, les opinions politiques, ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, le statut matrimonial ou familial, l'appartenance à une organisation de travailleurs, ou tout autre forme de discrimination telle que l'âge ou le handicap ». La même ordonnance confie aux services de l'Inspection régionale de l'emploi la surveillance de la législation.

Le **Conseil** s'interroge sur le champ d'application de l'avant-projet d'ordonnance qui serait étendu aux employeurs privés, dans le cadre des interdictions de discrimination à l'embauche et à l'emploi (plus particulièrement l'article 5 § 2) et donc sur la compétence régionale en la matière, d'autant que ces prescrits font l'objet d'une législation nationale, comme il le rappelle ci-dessus.

Tant le chantier 10 du contrat pour l'Economie et l'Emploi, signé par les interlocuteurs sociaux, que le plan d'action opérationnel pour promouvoir la diversité au sein des entreprises privées et du secteur public, énoncé dans le Plan pour l'Emploi et adopté également par les interlocuteurs sociaux, consacre le principe de l'engagement volontaire de tous les acteurs.

En matière de promotion de la diversité, le **Conseil** rappelle son attachement au principe d'adhésion de tous les acteurs.

Il rappelle la prééminence du rôle accordé au Pacte Territorial pour l'Emploi dans ce cadre.

1.3 Plan d'action de diversité

Le **Conseil** souscrit, conformément aux engagements du Contrat pour l'Economie et l'Emploi à l'objectif que la Région bruxelloise soit dotée d'outils performants permettant de mieux promouvoir et assurer la diversité en entreprise.

Il souscrit dès lors au principe des Plans de diversité tel qu'il a été adopté dans le cadre du Plan pour l'Emploi des bruxellois.

Il regrette néanmoins que la notion de diversité ne soit pas définie dans l'avant-projet d'ordonnance.

Le **Conseil** fait remarquer que celui-ci prévoit une adhésion et des actions positives de tous les acteurs, y compris dans le chef des organisations patronales et des organisations syndicales. Il constate que l'avant-projet prévoit que des subventions et des moyens de fonctionnement pourront être octroyés par le Gouvernement aux employeurs qui élaborent des plans de diversité en collaboration avec le consultant de la diversité mis à disposition par la Région de Bruxelles-Capitale. Il serait utile de prévoir un article dans l'avant-projet d'ordonnance qui consacre les actions positives des organisations patronales et des organisations syndicales. A cet égard, les organisations patronales se réfèrent et à la Charte pour la Diversité en Entreprise.

Les **organisations représentatives des classes moyennes** souhaitent rappeler au Gouvernement leur volonté d'adapter le dispositif (Charte et Plan) à la spécificité des petites entreprises.

Le **Conseil** considère que des actions spécifiques, organisées à destination de groupes-cibles définis doivent encore pouvoir être autorisées. Le Conseil rappelle également que des dispositifs légaux fédéraux, régionaux ou communautaires font expressément référence à des groupes-cibles dont l'identification ne peut être comprise comme une discrimination.

Le conseil demande que le récent accord de collaboration entre la Région de Bruxelles-Capitale et la Communauté flamande relatif à la promotion de la diversité auprès des entreprises se mette en œuvre effectivement.

1.4 Label « diversité »

Le **Conseil** n'est pas favorable à l'établissement d'un label « diversité ».

A titre principal, il est réservé sur la pertinence des labels de ce genre. Plus particulièrement, il considère que les conditions d'octroi et de retrait éventuel du label impliquent de facto un dispositif de contrôle et de surveillance, lequel va à l'encontre de la philosophie d'adhésion volontaire et de simplicité du dispositif.

Subsidiairement, il estime que l'octroi du label ne peut pas uniquement être fondé sur le respect d'exigences administratives, mais doit prendre en compte une progression de la diversité.

Le **Conseil** constate enfin que le Ministre fédéral, Monsieur Dupont, vient de lancer une vaste concertation sur son projet de « label-diversité » qu'il a l'intention de promouvoir à court terme et qui concerne l'ensemble des entreprises belges.

1.5 Surveillance, soutien et conciliation

Sans anticiper sur la décision du Gouvernement en la matière, le **Conseil** suggère que le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, fort de son expertise avérée en la matière, puisse constituer, via un accord de coopération à prendre à cet effet, l'organe chargé de promouvoir, d'analyser, et de soutenir l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination. Quant à la surveillance de l'ordonnance, elle doit pouvoir incomber à l'Inspection régionale de l'Emploi.

1.6 Habilitation du Gouvernement

Le **Conseil** regrette qu'à de nombreuses reprises, l'avant-projet d'ordonnance renvoie tant au niveau de la définition et du contenu des plans de diversité, qu'au niveau de la conciliation et de la surveillance, à l'adoption d'arrêtés du Gouvernement.

A tout le moins, le **Conseil** demande à être consulté avant chaque projet d'arrêté, et non pas seulement quant au contenu général des plans d'action de diversité.

Le Conseil émet les remarques particulières exposées ci-après.

2. Considérations particulières

Article 3. 4.

Le **Conseil** demande que soit ajoutée la notion d'« état de santé » avec « ou tout autre forme de discrimination telle que l'âge ou le handicap ».

Les organisations représentatives des employeurs, tout en identifiant la situation visée, émettent de nettes réserves sur cet ajout, évoquant les difficultés qui pourraient résider dans l'interprétation de cette notion d'état de santé.

Article 3. 9.

Les mots « lié à des motifs visés au point 4 » doivent être ajoutés dans la définition de harcèlement sexuel, à l'instar du point 8 harcèlement.

Le **Conseil** suggère de faire établir une concordance entre la version française et néerlandaise par rapport aux termes « humiliant » et « beledigende ».

Chapitre III. Champ d'application (Article 4)

Le **Conseil** s'interroge sur le champ d'application de l'avant-projet d'ordonnance aux employeurs privés (voir considérations générales).

Article 5 § 2

Le **Conseil** s'interroge sur les prérogatives du législateur bruxellois en cette matière (voir considérations générales).

Par rapport au point 5, il tient à réitérer que des actions positives au besoin de certains chercheurs d'emploi appartenant à un groupe à risques doivent pouvoir être encore autorisées et soutenues par le Gouvernement.

Par rapport au point 8, le **Conseil** s'interroge sur la possibilité de mesurer et d'objectiver les entraves à l'accès à l'orientation professionnelle et l'accompagnement de la carrière professionnelle.

Article 5 § 3

Le **Conseil** considère qu'au vu de la législation communautaire en matière d'intégration de la personne handicapée sur le marché du travail et le choix d'exclure les opérateurs privés d'emploi du bénéfice de ces avantages, il se crée ipso facto une discrimination à leur encontre et à l'encontre des personnes handicapées souhaitant recourir à ce type d'emploi. Il convient par conséquent d'être circonspect sur la notion de « proportionnalité » de l'effort fourni.

Article 7 § 1er

Il s'agit de lire : consultants de la diversité.

Le **Conseil** considère que des subventions et des moyens de fonctionnement pourraient également être octroyés par le Gouvernement aux organisations d'employeurs et aux organisations représentatives des travailleurs qui prennent des initiatives et qui contribuent à la promotion des plans de diversité en collaboration avec les consultants de la diversité mis à disposition par la Région de Bruxelles-Capitale.

Chapitre VI Octroi du label « diversité »

Le Conseil propose de supprimer ce chapitre (voir considérations générales).

*
* *