



# Bijdrage

## Voorontwerp van ordonnantie inzake het doeltreffend bestrijden van discriminatie op het vlak van tewerkstelling in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Aangenomen door de Raad van Bestuur op 6 februari 2017

<b>Aanvrager</b>	Minister Gosuin
<b>Aanvraag ontvangen op</b>	13 januari 2016
<b>Aanvraag behandeld door</b>	Raad van Bestuur
<b>Aanvraag behandeld op</b>	26 januari 2017
<b>Bijdrage uitgebracht door de Raad van Bestuur op</b>	6 februari 2017
	Aanvraag in het kader van de « gedeelde prioriteiten » van de Strategie 2025

## Vooraf

In het kader van de *Gedeelde prioriteiten* van de Strategie 2025 gaat de Minister van Economie en Tewerkstelling samen met de sociale partners op zoek naar een overeenkomst over een voorontwerp van ordonnantie inzake het doeltreffend bestrijden van discriminatie op het vlak van tewerkstelling in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Dit voorontwerp van ordonnantie stelt in hoofdzaak twee soorten discriminatietesten in, die bedoeld zijn om feiten aan het licht te brengen aan de hand waarvan men kan vermoeden dat er een discriminatie bestaat :

- De « praktijktest » die hoofdzakelijk discriminaties op het vlak van aanwerving wil bestrijden. Deze bestaat uit het versturen door inspecteurs van de Gewestelijke arbeidsinspectie van twee gelijkaardige CV's, die enkel verschillen op één criterium dat het « geteste » discriminerende criterium is ;
- « Mystery calling » dat zich ervan wil vergewissen dat een werkgever geen discriminerende vragen vanwege een mogelijke klant aanvaardt. Dit instrument zal in de eerste plaats worden gehanteerd ten aanzien van de dienstenchequebedrijven en tewerkstellingsagentschappen die onder de bevoegdheid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest vallen.

Deze beide testen zullen enkel mogen worden gebruikt als gevolg van klachten of omwille van sterke vermoedens van discriminerende praktijken.

## Bijdrage

**De representatieve werknemersorganisaties** steunen de Minister van Economie en Tewerkstelling in zijn streven om in het ruimere beleid inzake bestrijding van discriminatie op het vlak van tewerkstelling een repressief luik op te nemen, door de Gewestelijke arbeidsinspectie nieuwe prerogatieven te geven teneinde praktijktesten en mystery calls te verrichten.

**De representatieve werknemersorganisaties** zijn er eveneens voorstanders van om de praktijktesten strikt te omkaderen, teneinde meer bepaald de ondernemingen waarborgen tegen misbruiken te bieden.

Deze instrumenten passen in een meer globaal kader dat ertoe strekt om discriminaties op de arbeidsmarkt zoveel mogelijk te beperken. Bijgevolg zijn **de representatieve werknemersorganisaties** van mening dat het nuttig zou zijn om in de memorie van toelichting hieromtrent een pedagogische dimensie op te nemen.

Tot slot vragen **de representatieve werknemersorganisaties** om in de memorie van toelichting het begrip « uitlokkende aard », dat in artikel 2, §4, (a) wordt vermeld, uitdrukkelijk te verduidelijken.

Omdat ze zich bewust is van het belang van het fenomeen, steunt **de representatieve werkgeversorganisatie van de social-profitsector** de Minister in zijn streven om discriminatie op het vlak van tewerkstelling te bestrijden. Niettemin heeft ze vragen bij de doeltreffendheid van de maatregelen die in het voorontwerp van ordonnantie van de Minister worden vermeld. Dientengevolge verzet **de representatieve werkgeversorganisatie van de social-profitsector** zich tegen de invoering van praktijktesten en mystery calling. Ze betreurt het ten zeerste dat men een bestraffende aanpak hanteert, terwijl in het verleden niet alle stimulerende maatregelen ten volle werden aangewend.

De keuze van de curriculum vitae van de kandidaten door een werkgever is meestal maar één van de vele stappen in een rekruteringsproces. Bijgevolg stelt **de representatieve werkgeversorganisatie van de social-profitsector** vast dat de « praktijktest » het in de toekomst jammer genoeg niet zal verhinderen dat oneerlijke werkgevers in een fase na de rekrutering zullen blijven discrimineren.

**De representatieve werkgeversorganisatie van de social-profitsector** benadrukt dat het mechanisme van « mystery calling » vele vragen oproept, over zowel de bakens die moeten worden uitgezet om de onduidelijkheid te verhelpen die met een dergelijke voorziening samengaat (meer bepaald het statuut van de partners die de onderneming al dan niet wettelijk verbinden), als over het vermogen ervan om sociaal ingewikkelde problemen te peilen. In dat opzicht meent **de representatieve werkgeversorganisatie van de social-profitsector** dat dit mechanisme ondoeltreffend is in termen van benadering en gevaarlijk is voor wat de intimiderende boodschap betreft die naar de ondernemingen wordt verstuurd, wat nadelig zou zijn voor het Brusselse economische klimaat.

Daaromtrent betreft **de representatieve werkgeversorganisatie van de social-profitsector** het dat enkel de ontvanger van de aanvraag wordt bestraft en niet de discriminerende aanvrager. Tevens betreft ze het dat het mechanisme meer bepaald afhankelijk wordt gemaakt van sterke vermoedens van discriminerende praktijken binnen een welbepaalde activiteitensector. Deze ruime verwijzing zou een volledige sector of een beroep onnodig kunnen stigmatiseren ten nadele van de ondernemingen die er een gezond beheer voeren. Op dezelfde wijze hekelt **de representatieve werkgeversorganisatie van de social-profitsector** het feit dat de beoogde testen kunnen worden verricht door het slachtoffer zelf en door de belangengroepen bedoeld in artikel 27 van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling. Om alle uitwassen te voorkomen is het onontbeerlijk om dergelijke opdrachten toe te vertrouwen aan instanties die erkend en gespecialiseerd zijn op het vlak van gelijkheid van behandeling.

Eerder dan voor repressieve maatregelen, pleit **de representatieve werkgeversorganisatie van de social-profitsector** voor een sensibiliserende benadering van de ondernemingen op basis van een rekruteringsmodel dat elke vorm van discriminatie voorkomt. Tevens pleit ze ervoor om stimulerende maatregelen in te stellen, teneinde elke discriminatie bij de aanwerving te doen verdwijnen ; naar het voorbeeld van de inschakelingsovereenkomsten<sup>1</sup> die voor de openbare en de social-profitsector werden ingesteld.

Van hun kant zijn **de representatieve werkgevers- en middenstandsorganisaties** van mening dat ze hun tegenkanting tegen de invoering van de twee hier beoogde discriminatietesten al zeer duidelijk kenbaar hebben gemaakt. Dienovereenkomstig verwijzen ze naar de bijdrage van de Raad van 24 november 2016.

\*  
\*       \*

---

<sup>1</sup> De inschakelingsovereenkomst verzekert jongeren van minder dan 25 jaar die binnen de 18 maanden na het beëindigen van hun studies geen werk hebben gevonden, een eerste beroepservaring. Deze overeenkomst is een manier om elke vorm van uitsluiting en discriminatie bij de aanwerving te bestrijden, gezien niet alleen werkgevers de begunstigden van deze maatregel mogen kiezen.