



Contribution

Avant-projet d'ordonnance visant à lutter efficacement contre les discriminations en matière d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale

Adoptée par le Conseil d'administration le 6 février 2017

Demandeur	Ministre Gosuin
Demande reçue le	13 janvier 2016
Demande traitée par	Conseil d'administration
Demande traitée le	26 janvier 2017
Contribution rendue par le Conseil d'administration le	6 février 2017
	Demande dans le cadre des « priorités partagées » de la Stratégie 2025.

Préambule

Dans le cadre des *Priorités partagées* de la Stratégie 2025, le Ministre de l'Economie et de l'Emploi cherche un accord avec les interlocuteurs sociaux sur un avant-projet d'ordonnance visant à lutter efficacement contre les discriminations en matière d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale.

Cet avant-projet d'ordonnance met principalement en place deux types de tests de discrimination, destinés à mettre en lumière des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination :

- Le test de situation qui vise essentiellement à lutter contre les discriminations en matière d'embauche. Il consiste en l'envoi par des inspecteurs de l'inspection régionale de l'Emploi de paires de CV similaires, ne variant que sur un seul critère qui est le critère discriminant « testé » ;
- L'appel mystère qui vise à s'assurer qu'un employeur n'accepte pas des demandes discriminantes venant d'un client potentiel. Cet outil sera prioritairement employé à l'égard des entreprises titres-services et des agences d'emploi relevant de la compétence de la Région de Bruxelles-Capitale.

Ces deux tests ne pourront être utilisés que suite à des plaintes ou en raison de fortes présomptions de pratique discriminantes.

Contribution

Les organisations représentatives des travailleurs soutiennent la volonté du Ministre de l'Économie et de l'Emploi d'inclure un volet répressif à la politique plus large de lutte contre la discrimination à l'emploi, en octroyant de nouvelles prérogatives à l'inspection régionale de l'Emploi en vue d'effectuer des tests de situation et des appels mystères.

Les organisations représentatives des travailleurs partagent également la volonté de strictement encadrer les tests de situation afin d'offrir, notamment, des garanties contre toute forme d'abus vis-à-vis des entreprises.

Ces outils s'inscrivent dans un cadre plus global visant à réduire au maximum les discriminations sur le marché du travail. **Les organisations représentatives des travailleurs** sont dès lors d'avis qu'il serait utile d'intégrer, dans l'exposé des motifs, une dimension pédagogique à cet égard.

Les organisations représentatives des travailleurs demandent enfin que la notion de « caractère provoquant », évoquée à l'article 2, §4, (a), soit clairement explicitée dans l'exposé des motifs.

Consciente de la réalité et de l'importance du phénomène, **l'organisation représentative des employeurs du secteur non-marchand** soutient la volonté du Ministre de lutter contre la discrimination à l'emploi. Elle s'interroge néanmoins sur l'efficacité des mesures mentionnées dans l'avant-projet d'ordonnance du Ministre. Par conséquent, **l'organisation représentative des employeurs du secteur du non-marchand** s'oppose à la mise en place des tests de situation et d'appel mystère. Elle regrette vivement le recours à une approche sanctionnante alors que toutes les mesures incitatives n'ont pas été déployées dans le passé.

La sélection des curriculum vitae des candidats par un employeur ne constitue la plupart du temps qu'une des nombreuses étapes dans un processus de recrutement. **L'organisation représentative des employeurs du secteur non-marchand** constate dès lors que le « test de situation » n'empêchera malheureusement pas à l'avenir les employeurs indécidés à continuer à discriminer dans une phase ultérieure du recrutement.

L'organisation représentative des employeurs du secteur non-marchand souligne que le mécanisme de l' « appel mystère » soulève de nombreuses questions tant sur les balises à mettre en place pour clarifier le flou lié aux interprétations inhérentes à ce type de dispositif (notamment le statut des interlocuteurs engageant ou non légalement l'entreprise) que sur le respect de la législation relative à la vie privée (écoute téléphonique, etc.) et sur sa capacité à jauger des problèmes sociaux complexes. A ce titre, **l'organisation représentative des employeurs du secteur non-marchand** estime que ce mécanisme est inefficace en termes d'approche et dangereux quant au message d'intimidation envoyé vers les entreprises qui nuirait au climat économique bruxellois.

A ce sujet, **l'organisation représentative des employeurs du secteur non-marchand** déplore que seul le receveur de la demande soit sanctionné et non le demandeur discriminant. Elle regrette également que le mécanisme soit conditionné notamment à de fortes présomptions de pratiques discriminantes au sein d'un secteur d'activité déterminé. Cette large référence risque de stigmatiser inutilement l'ensemble d'un secteur ou une profession au détriment des entreprises qui y effectuent une gestion saine. De même, **l'organisation représentative des employeurs du secteur non-marchand** dénonce que les tests visés puissent être réalisés par la victime elle-même et par les groupements d'intérêts visés à l'article 27 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi. Afin d'éviter toutes dérives, il est indispensable de confier ce type de missions à des organismes reconnus et spécialisés en matière d'égalité de traitement.

Davantage que des mesures répressives, **l'organisation représentative des employeurs du secteur non-marchand** plaide pour une approche de sensibilisation auprès des entreprises sur un modèle de recrutement prévenant toute forme de discrimination. Elle plaide également pour la mise en place de mesures incitatives afin d'abolir toute discrimination à l'embauche ; à l'instar des contrats d'insertion¹ qui ont été mis en place pour le secteur public et non marchand.

Pour leur part, **les organisations représentatives des employeurs et des classes moyennes** estiment avoir déjà fait part de leur refus très clair de mise en place des deux tests de discrimination ici visés. Elles se réfèrent en conséquence à la contribution du Conseil du 24 novembre 2016.

*

* *

¹ Le contrat d'insertion assure aux jeunes de moins de 25 ans qui, dans les 18 mois après la fin de leurs études n'ont pas trouvé d'emploi, une première expérience professionnelle. Ce contrat est une façon de lutter contre toute forme d'exclusion et de discrimination à l'embauche vu que les employeurs ne sont pas seuls à sélectionner les bénéficiaires de la mesure.