

# Comment lutter contre la discrimination à l'emploi ?

**Kris Peeters** veut instaurer des appels anonymes pour repérer les employeurs pratiquant les discriminations. La solution idéale dans un pays qui a mauvaise réputation en la matière ?

**M**ystery call » (« appel mystère »). Non, ce n'est pas le nom d'un nouveau jeu télévisé mais celui d'une technique que le ministre fédéral de l'Emploi, Kris Peeters (CD&V), souhaite mettre en application afin de lutter contre les discriminations à l'emploi. L'annonce ne tombe pas par hasard en plein milieu d'une semaine qui a vu l'ensemble des partis critiquer les propos de Bart De Wever sur le racisme et les discriminations. Par le passé, le président de la N-VA avait également estimé que les employeurs étaient en droit de discriminer au moment de l'embauche.

Kris Peeters a donc ressorti le principe du « mystery call » calqué sur celui du « mystery shopper » (il s'agit de dresser des « pièges » aux commerçants

en leur envoyant des mineurs acheter de l'alcool, du tabac, des produits de loterie). Ici, le but est de dépister - de manière plus préventive que répressive donc - les traces de discrimination (sur base du nom de famille et de l'origine essentiellement) de la part des employeurs. La N-VA mais aussi la FEB et

les Classes moyennes flamandes ne veulent pas de cette mesure.

En 2007, un arsenal anti-discrimination a été mis en place mais il est resté sans effet car les arrêtés royaux n'ont pas été signés. Il prévoyait notamment des dispositions de discrimination positive. Le Centre pour l'égalité des chances insiste auprès de la secrétaire d'Etat à l'Egalité des chances Elke Sleurs (N-VA), qui affirme vouloir en faire une priorité. ■

C. D.P.  
et J.-F.

## l'expert « Le racisme tend à augmenter »

**P**atrick Charlier est directeur adjoint du Centre interfédéral pour l'égalité des chances.

**L'« appel mystère » de Kris Peeters, une bonne idée ?**

Oui. Avec un cadre clair, évidemment. Nous sommes étonnés des résistances. Car ce type de procédure existe déjà pour traquer d'autres illégalités, par exemple le client mystère qui vérifie que l'on ne vend pas d'alcool à des jeunes. Ce procédé est légal. Alors pourquoi, lorsqu'il s'agit de lutter contre la discrimination raciale ou autre, certains s'y opposent-ils ? L'Unizo a très vivement rejeté cette idée. Cela revient à protéger ceux qui discriminent et ne respectent pas la loi au détriment de ceux qui ne discriminent pas.

**Les outils actuels de lutte contre les discriminations sont insuffisants ?**

La loi anti-discrimination prévoit des mécanismes qui permettent de présumer les discriminations dans certains cas. Mais il est très difficile de produire des preuves devant les cours et tribunaux. Nous avons traité récem-

ment des cas de discrimination à l'embauche. Une dame avait postulé pour un emploi et avait reçu une réponse par e-mail. Ce dernier contenait les échanges internes à l'entreprise, et parmi ceux-ci l'un disait : « Une Fatima, on en a déjà une et c'est assez, on ne va pas en prendre une deuxième. » Il y a eu condamnation pour discrimination raciale parce que la preuve était écrite noir sur blanc.

**La Belgique est-elle un pays où la discrimination raciale est particulièrement présente ?**

Nous constatons que les dossiers liés au racisme sont les plus nombreux. Ils étaient en baisse, mais ont tendance ces deux dernières années à augmenter de nouveau. Il y a une tendance. Le monitoring socio-économique publié en 2012 par le Centre et le SPF Emploi a permis, pour la première fois, de donner une photographie de

l'ensemble de la population de 18 à 60 ans, soit plus de 6 millions de personnes, et de sa position par rapport à l'emploi en fonction de son origine et de celle de ses parents. Ce rapport a permis

de pointer que plus on est étranger, plus la probabilité augmente d'être sans-emploi ou d'occuper un poste précaire. Mais ce n'est pas dû uniquement à la discrimination raciale. Cela tient aussi à un marché de l'emploi peu mobile, par exemple. Et au fonctionnement en réseaux : c'est le syndrome de l'étudiant qui trouve un job parce qu'il connaît la bonne personne.

**Y a-t-il des différences entre les Régions ?**

A Bruxelles, on est face à une diversité très importante. Et l'on constate que dans certains secteurs, des entreprises deviennent quasi mono-ethniques. C'est sans doute une forme de réponse à la discrimination à laquelle font face les étrangers. Mais c'est aussi de la discrimination. ■

Propos recueillis par  
CORENTIN DI PRIMA

**LE TEST****Le CV anonyme,  
pas la solution**

Pas de nom, de prénom, d'âge, d'adresse, de sexe, pas de nom des écoles fréquentées, ni la durée et le type des études poursuivies. Seuls renseignements disponibles pour l'employeur : les aptitudes du candidat et sa formation. Point. Bruxelles l'a testé dès 2010. Ce ne fut pas un grand succès. Notamment en raison des lourdeurs administratives que le contrôle de l'anonymat des CV implique.

C.D.P.

**LE COUP DE GUEULE****Peur ? Inconscience ?**

Ce jeudi, dans *Le Soir*, Yamila Idrissi, parlementaire flamande (SP.A), racontait comment elle-même avait subi, à son insu, la discrimination à l'embauche, alors qu'elle était arrivée en tête de la sélection pour diriger un institut flamand renommé. Elle y partageait son indignation : « *Comment se fait-il qu'en 2015, nous - les responsables politiques, la société civile, les entreprises, les organisations socioculturelles - continuons à promouvoir l'image obsolète d'une Flandre blanche et d'origine flamande ? Comment se fait-il que nous continuons à négliger le talent de personnes d'une couleur qui dérange ? Parce que nous avons peur ? Parce que nous refusons de voir la vérité en face ? Parce que nous pensons trop en termes de stratégie politique ? Ou encore parce que nous ne sommes pas conscients du phénomène ?* »