


Les premiers tests de discrimination SE FONT ATTENDRE

 Depuis janvier, les tests de situation sont possibles à Bruxelles. Un défi juridique de taille pour le service régional d'inspection

► Alors que la Région bruxelloise autorise, depuis janvier dernier, ses inspecteurs à effectuer des tests de situation pour lutter contre la discrimination à l'embauche, les premiers tests pourraient n'avoir lieu que dans deux à trois mois. La procédure est en place sur le papier, mais, en pratique, les services d'inspection marchent sur des œufs et ne s'y aventureront pas sans de très solides soupçons à l'encontre d'une entreprise.

De tels contrôles étant une première en Belgique, ils représentent aussi un défi juridique. "Nous n'avons pas encore procédé à des tests, mais le système est prêt. On m'avait demandé d'être prêt pour le 1^{er} mars et c'est déjà le cas. Il y a eu une décision politique et nous l'appliquerons. L'idée est a priori qu'Actiris soit le portail d'accueil pour ces plaintes liées à la discrimination. Les plaintes pourront arriver ailleurs, mais Actiris semble plus accessible pour le public", explique le directeur général de Bruxelles Économie et Em-

ploi Peter Michiels, dont dépend le service d'inspection de l'emploi.

DEPUIS JANVIER 2018, la Région bruxelloise autorise ses inspecteurs régionaux à procéder à des tests de situation et des *mystery calls*. En présence d'indications

objectives de discriminations soutenues par des résultats de croisement de données, l'inspection du travail peut envoyer deux CV identiques à des entreprises, dont seuls seraient modifiés l'origine

des noms ou le sexe des candidats. Les inspecteurs peuvent aussi se faire passer pour des clients et vérifier qu'un employeur ne cède pas à des demandes discriminantes. Des procédures dont l'instauration a été votée par le Parlement bruxellois à la demande du ministre régional de l'Emploi Didier Gosuin (Défi), et réclamées depuis longtemps par une grande partie de la gauche. Objectif : lutter contre la discrimi-

nation à l'embauche qui touche particulièrement la Région bruxelloise, dont 72 % de la population est d'origine étrangère.

À Bruxelles, le taux d'emploi des travailleurs d'origine belge atteint ainsi 70 % contre 35 % pour les personnes d'origine étrangère.

Comment établir avec exactitude qu'il y aura eu discrimination : tel est le casse-tête des trente inspecteurs régionaux. Si

la question peut sembler facile sur le papier, elle l'est moins en pratique. D'autant que les patrons bruxellois ont toujours répété leur hostilité à de tels tests et seront donc très vigilants aussi bien au respect des procédures qu'à l'analyse des résultats. "Il y a une législation. Il n'y a pas d'obstruction possible", insiste

néanmoins Jan De Brabanter, de la Fédération des entreprises bruxelloises (Beci).

De son côté, Didier Gosuin l'assure : le système de tests est prêt. "On est opérationnels. Il faut encore que les plaintes soient fondées et corroborées", souligne le ministre bruxellois.

Julien Thomas

Le bilan insuffisant des plans diversité d'Actiris

Les plans diversité d'Actiris, qui consistent en un état des lieux de la diversité au sein d'une entreprise et un plan d'actions pour booster celle-ci, ont été dix-sept à voir le jour en 2017, soit déjà un peu plus que les quatorze de 2016, les onze de 2015 et les sept de 2014. Des chiffres insuffisants, que ce soit au regard du nombre de travailleurs que compte le service (onze), que de celui d'employeurs bruxellois (35.000). Si la possibilité de tests de situation et de *mystery calls* existent depuis janvier dernier en Région bruxelloise (voir ci-contre), c'est pour tenter d'innover face au fléau de la discrimination à l'embauche. Des tests auxquels la fédération des entreprises bruxelloises (Bec) reste farouchement hostile, laquelle souhaite que les autorités laissent

le secteur privé s'autoréguler en la matière. Or, de l'avis de plusieurs observateurs, les chiffres très faibles du nombre de plans diversité lancés s'expliquent d'une part par le manque de formation des membres du service concerné, mais aussi par le manque de bonne volonté des employeurs. Ces plans se font en effet sur base volontaire et aucune entreprise ne se presse actuellement au portillon. Car si les conseillers diversité s'occupent également d'autres projets, tels que des séances d'information ou des workshops, ces plans diversité sont censés être une de leurs priorités. Du côté d'Actiris, on rappelle en tout cas avoir pour mission de promouvoir la diversité, mais aussi d'accompagner les chercheurs d'emploi victimes de discrimination. J. Th.