



AVIS

Note de vision relative à la révision des instruments de promotion de la diversité et de la lutte contre les discriminations (chantier 1)

19 avril 2018

Demande traitée par

Commission Économie-Emploi-Fiscalité-
Finances et la Commission Diversité, Égalité des
chances et Pauvreté (*en présence de
représentantes d'Actiris*)

Demande traitée le

22 mars 2018

Avis rendu par l'Assemblée plénière le

19 avril 2018

Préambule

Cette note de vision concernant la révision des instruments de promotion de la diversité et de la lutte contre les discriminations s'inscrit dans le cadre de la Stratégie 2025 (Axe 2, objectif 2 : encourager la représentativité des Bruxellois dans la fonction publique et Axe 2, objectif 8 : la promotion d'un emploi durable et de qualité), et de la mesure 2 du Plan d'actions en 10 mesures pris en 2016 qui prévoit que *« les instruments actuels seront revus en tenant compte des besoins des interlocuteurs sociaux et en cohérence avec les engagements du gouvernement en matière de politique de diversité. La Déclaration de politique régionale prévoyant l'introduction d'objectifs tant quantitatifs que qualitatifs à l'égard des employeurs bruxellois ».*

Un groupe de travail a été mandaté par le Ministre de l'Économie et de l'Emploi afin de suivre le processus de révision des instruments de politique de diversité et de lutte contre les discriminations en se concentrant sur l'optimisation de ces outils. Ce groupe est composé des partenaires sociaux, d'un représentant d'Actiris, de Bruxelles Économie et Emploi et du Cabinet du Ministre de l'Emploi. Il est prévu qu'ils fassent un rapportage auprès du Conseil de la non-discrimination et de la diversité, du Comité de gestion d'Actiris, du CESRBC et du Conseil bruxellois pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Leurs travaux porteront sur trois chantiers :

- 1) Réflexion sur les objectifs et la philosophie des instruments de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations ;
- 2) Actualisation des instruments de promotion de la diversité, en lien avec les objectifs déterminés lors du premier chantier ;
- 3) Clarification de l'identité et du rôle des opérateurs institutionnels concernés, en lien avec la gouvernance de la gestion des instruments de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations.

Cette note de vision constitue un rapportage du groupe de travail concernant le premier chantier relatif à la clarification des objectifs et de la philosophie de chaque instrument mis en place. Ce chantier est structuré en trois questions :

- 1) le concept de la diversité et de la non-discrimination : quels en sont les piliers ? Quels liens entre les deux ?
- 2) la sensibilisation ou le recrutement : lequel viser ? Faut-il combiner les deux ?
- 3) les groupes cibles prioritaires : quels sont-ils ? Sur base de quels critères ?

Avis

Les interlocuteurs sociaux abordent la question de la diversité et de la non-discrimination à partir de visions de principe divergentes, qui se traduisent parfois par un vocabulaire différent. Pour les organisations syndicales, la diversité est un moyen privilégié pour assurer le principe de non-discrimination, qui n'est lui-même qu'une composante d'un objectif plus large d'égalité sociale. Pour les employeurs, la non-discrimination et la diversité sont à la fois un principe de bonne gestion et une façon pour les entreprises d'assumer leur responsabilité sociétale, au-delà de leur objet premier.

Néanmoins, le **Conseil** confirme la volonté, présente également au sein du groupe de travail, de rechercher un consensus en la matière afin d'atteindre l'objectif commun de la promotion de la diversité et de la lutte contre les discriminations.

Comme le groupe de travail, le **Conseil** affirme que les objectifs recherchés par les instruments de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations ne doivent pas porter uniquement sur la mise à l'emploi, mais aussi sur les différents aspects de la relation de travail (conditions de travail, promotions, licenciement, etc.).

S'agissant des priorités à définir, le **Conseil** rappelle que des différences existent entre les secteurs, voire entre entreprises d'un même secteur, en matière de discriminations. A cet égard, il souligne une nouvelle fois l'importance du monitoring socio-économique afin de disposer des données dans les différents secteurs et de pouvoir ainsi analyser leur évolution en tenant compte de ces spécificités.

Il insiste sur la plus-value d'une approche plus sectorielle et du développement d'une gamme plus large d'outils et pas un concept unique en tenant compte notamment de la taille des entreprises, de leur secteur, des thématiques et de l'ampleur des actions en vue notamment de toucher un plus grand nombre d'entreprises.

Le **Conseil** attire l'attention sur le fait que ces travaux et réflexions doivent servir de base dans le cadre d'une application de ces politiques dans le secteur public.

Au point 3.1 de la note de vision, le **Conseil** demande que les données concernant le *gender mainstreaming* soient également mentionnées et que la question de familles monoparentales soit prise en compte. Il souhaite également que les réflexions concernant le genre et le handicap soient distinguées dans la note.

*
* *