



# AVIS

**Projet d'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale modifiant l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 7 mai 2009 relatif aux plans de diversité et au label de diversité**

**Emis par le Conseil d'Administration du 24 janvier 2019**

<b>Demandeur</b>	Ministre Didier Gosuin
<b>Demande reçue le</b>	11 décembre 2018
<b>Demande traitée par</b>	Commission Diversité-Egalité des chances-Pauvreté
<b>Demande traitée les</b>	7 et 15 janvier 2019
<b>Avis émis par le Conseil d'Administration du</b>	24 janvier 2019
<b>Avis ratifié par l'Assemblée Plénière du</b>	21 février 2019

## Préambule

Ce projet d'arrêté s'inscrit dans le cadre des mesures complémentaires nouvelles en matière de diversité et de lutte contre les discriminations à l'embauche et spécifiquement dans la mesure 4 concernant l'adaptation des instruments de la diversité aux ambitions régionales en matière de promotion de la diversité.

Suite à l'évaluation des instruments actuels, des points d'améliorations ont été formulés. Certaines recommandations peuvent être mises en œuvre directement au sein d'Administrations et d'autres doivent faire l'objet d'une modification de l'arrêté du 7 mai 2009 relatif aux plans et labels de diversité. Un groupe de travail « réforme des instruments de la diversité » composé des partenaires sociaux, de représentants d'Actiris, de Bruxelles Economie Emploi et du Cabinet du Ministre de l'Emploi, a été mis en place en 2017 afin de définir les contours de la réforme au travers de trois chantiers :

- Premier chantier : la question des objectifs et de la philosophie des futurs instruments de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations ;
- Deuxième chantier : l'actualisation des instruments, en lien avec les objectifs déterminés dans le premier chantier ;
- Troisième chantier : l'identité et le rôle des opérateurs concernés en lien avec la gouvernance et la gestion des instruments.

Ce projet d'arrêté a pour principale modification le remplacement d'un plan unique de diversité prévu par l'arrêté du 7 mai 2009 par trois types de plan (mini-plan, plan global et plan thématique) afin de répondre aux besoins des entreprises bruxelloises. Il précise également les objectifs des instruments de la diversité notamment par rapport à la sensibilisation des entreprises à la question de la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'action correctrice, volontariste et médiatrice consistant à utiliser ces instruments afin d'accompagner les entreprises condamnées pour faits de discriminations prohibés par l'article 7 de l'ordonnance du 4 septembre 2008. Il y a également certaines modifications en termes de subventionnement comme par exemple la conclusion d'un mini-plan pourra bénéficier d'une subvention de 5.000 euros maximum. Le label porte le millésime de l'année durant laquelle il est octroyé. Enfin, le projet d'arrêté introduit la notion de travailleur d'origine étrangère et renforce l'obligation d'intégrer la problématique de genre dans toutes les analyses et actions entreprises dans le cadre des plans de diversité.

## Avis

### 1. Considérations générales

#### 1.1 Rédaction du projet d'arrêté

**Le Conseil** regrette vivement le timing dans lequel le projet d'arrêté lui est présenté. Il s'interroge notamment sur la manière dont seront prises en compte les conclusions de la note de vision du chantier 3 concernant l'identité et le rôle des opérateurs concernés du groupe de travail « réforme des instruments de la diversité ».

**Le Conseil** regrette que le projet d'arrêté identifie des opérateurs alors que ceux-ci doivent être identifiés dans le chantier 3 des travaux. Il s'étonne notamment qu'Actiris soit déjà identifié comme opérateur dans le projet d'arrêté. En effet, les discussions sont encore en cours pour le chantier 3. Dans le précédent arrêté, la Région était identifiée et elle délégait à l'opérateur qu'elle souhaitait. A cet égard, **le Conseil** demande que les termes « *la Région* » remplacent les termes « *Actiris* » quand il le faut.

**Le Conseil** demande de pouvoir être tenu informé des modifications apportées au projet d'arrêté suite aux conclusions du chantier 3 au sein du groupe de travail « réforme des instruments de la diversité ».

**Le Conseil** attire l'attention sur l'importance de séparer les volets « stratégique » et « opérationnel » au sein des opérateurs dans le cadre de la réforme des instruments de la diversité.

## 1.2 Cadre de travail

**Le Conseil** considère que le projet d'arrêté ne permet pas d'élargir le cadre de travail de l'élaboration et de la mise en œuvre des plans de diversité. Il s'interroge sur la manière dont le texte pourra être complété ou précisé.

**Le Conseil** demande que la concertation avec les partenaires sociaux soit clairement identifiée comme cadre de travail et regrette qu'elle ne soit pas transversale dans le texte.

En préambule, **le Conseil** demande de rappeler les obligations légales notamment la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

A l'article 5 du projet d'arrêté, il est prévu une prise en compte des dimensions et approches complémentaires comme « *1° une approche impliquant la sensibilisation des employeurs à la thématique de la promotion de la diversité et à la lutte contre les discriminations* ». **Le Conseil** attire l'attention sur la philosophie même de la politique régionale en cette matière. Il insiste sur le fait qu'il s'agit d'une sensibilisation et d'une mobilisation de l'ensemble des acteurs de l'entrepreneuriat, des employeurs et des travailleurs ainsi que de l'ensemble des instances de décisions dans l'entreprise, visant à supprimer, voir à sanctionner le cas échéant, les mesures et les pratiques discriminantes, directes et indirectes.

**Le Conseil** constate que le plan thématique est identifié au début du projet d'arrêté et ensuite, il n'y est plus fait référence.

## 2. Considérations particulières

### 2.1 Mise en œuvre

**Le Conseil** relève qu'il demeure encore des interrogations quant à la mise en œuvre concrète des trois formes de plans.

A cet égard, **le Conseil** regrette que le schéma et le tableau de l'annexe « articulation entre les différents instruments » de la note de vision du chantier 2 « révision des instruments de promotion de la diversité et de la lutte contre les discriminations - actualisation des instruments » ne soient pas traduits de manière juridique dans ce projet d'arrêté. Ils permettraient d'éclairer et de préciser certains éléments opérationnels de la mise en œuvre des trois plans de diversité. **Le Conseil** rappelle qu'il y a eu une concertation dans le groupe de travail « réforme des instruments de la diversité » sur cette annexe.

A l'article 5 du présent arrêté, il est fait mention de « *Le plan de diversité introduit pour approbation implique la mise en œuvre des actions visées dans les domaines repris au 1° à 4°* ». **Le Conseil** considère que les actions identifiées dans le texte cadent l'élaboration du plan de diversité par l'entreprise. Il existe d'autres actions à mettre en œuvre. **Le Conseil** demande l'ajout du terme « *notamment* » après les termes « *la mise en œuvre* ».

## 2.2 Gender mainstreaming et les parents seuls

A l'article 2, 5° de l'arrêté du 7 mai 2009, **le Conseil** demande de modifier les termes « *personnes d'un sexe déterminé qui sont sous-représentées par rapport à l'autre sexe dans un segment spécifique du marché de travail* » par les termes suivants : « *personnes d'un sexe déterminé qui sont sous-représentées par rapport à l'autre sexe dans un segment ou dans une fonction spécifique de l'entreprise* ».

**Le Conseil** insiste sur l'aspect genre qui est une priorité et possède un aspect transversal.

**Le Conseil** demande une attention particulière sur les métiers genrés. Il pointe l'étude concernant l'impact du stéréotypage des métiers sur le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale du Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes.

**Le Conseil** attire également l'attention sur la composition des familles qui évolue et le nombre important de familles monoparentales en Région de Bruxelles-Capitale.

Enfin, **le Conseil** souligne le fait qu'il n'est fait mention que de « *travailleurs* » et non des « *travailleuses* ». Il demande une écriture plus inclusive du projet d'arrêté.

## 2.3 Travailleur d'origine étrangère

A l'article 1, 6/1°, le projet d'arrêté définit la notion de travailleur d'origine étrangère. **Le Conseil** demande d'ajouter le cas des personnes dont au moins deux grands-parents ne possédaient pas les nationalités visées à la naissance.

## 2.4 Groupes prioritaires

**Le Conseil** attire l'attention sur les groupes prioritaires identifiés et les 19 critères qui ne sont pas repris dans le projet d'arrêté.

Dans l'article 2 du projet d'arrêté, **le Conseil** demande la prise en compte de la notion de discrimination croisée en modifiant le 7° comme suit : « *personnes victimes ou susceptibles d'être victimes d'une ou plusieurs discriminations telles que prévues à l'article 4, 2° et 3° de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi* ».

## 2.5 Travailleurs handicapés

A l'article 1er, 7° de l'arrêté du 7 mai 2009, **le Conseil** demande de faire référence à la définition de la Convention de des Nations Unies du 13 décembre 2006 relative aux droits des personnes handicapées qui indique « *par personnes handicapées on entend des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres* ».

## 2.6 Demande d'approbation du plan de diversité

A l'article 5 du projet d'arrêté, il est prévu qu'une demande d'approbation du plan de diversité puisse être introduite après signature d'une déclaration d'intention. **Le Conseil** se demande si cette dernière ne peut pas être faite en même temps que la demande d'approbation.

**Le Conseil** pointe également, à l'article 8, § 4 de l'arrêté du 7 mai 2009, que le Plan ne finance pas les frais qui découlent des obligations légales prévues par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

## 2.7 Action sectorielle

A l'article 5 du projet d'arrêté, **le Conseil** demande de reformuler la définition d'action sectorielle de la manière suivante : « *une action qui s'inscrit dans l'approche de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations élaborée au niveau sectoriel basée sur l'analyse sectorielle partagée avec les partenaires sociaux et prenant en compte les accords-cadres conclus par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et les partenaires sociaux du secteur* ».

**Le Conseil** insiste sur le fait que l'approche sectorielle doit être encadrée par les accords sectoriels. Il insiste sur le fait que l'absence d'une approche sectorielle ne peut pas empêcher une entreprise individuelle de mettre en œuvre un plan diversité.

De plus, **le Conseil** relève que les accords sectoriels doivent comprendre un minimum d'actions, afin d'offrir aux entreprises un choix assez large d'actions.

## 2.8 Objet des actions

A l'article 5 du projet d'arrêté, **le Conseil** demande de reformuler le paragraphe comme suit : « *Sur la base des constats établis par l'entreprise, organisation ou institution dans le cadre de l'analyse visée à l'article 7, § 3, 1°, le plan de diversité introduit pour approbation comporte des actions destinées à améliorer la situation de l'entreprise, les conditions de travail et du bien-être des travailleurs dans l'entreprise, organisation ou institution en matière de diversité et de lutte contre les discriminations* ».

## 2.9 Conditions du plan de diversité

A l'article 7, § 1 de l'arrêté du 7 mai 2009, **le Conseil** demande de terminer le paragraphe par les termes suivants : « *Le représentant des travailleurs est un délégué syndical pour l'entreprise, organisation ou institution qui en dispose. S'il n'en dispose pas, il s'agit d'un travailleur bénéficiant de l'aval des travailleurs de l'entreprise* ».

## 2.10 Subvention pour le plan de diversité approuvé

**Le Conseil** pointe l'article 9 *in fine* du projet d'arrêté qui prévoit que l'entreprise, l'organisation ou l'institution ne peut bénéficier que de deux subventions relatives aux plans de diversité. Il demande de supprimer cette limite de subventionnement.

## 2.11 Evaluation du plan de diversité

**Le Conseil** s'étonne que l'évaluation du plan ne porte que sur l'évaluation de chaque action et non sur l'impact global du plan de diversité dans l'entreprise.

De plus, à l'article 14 du projet d'arrêté, **le Conseil** demande d'éclaircir les étapes identifiées : l'évaluation intermédiaire et l'évaluation finale. Il demande de prévoir d'une part, une évaluation intermédiaire où les interlocuteurs sociaux seraient informés et d'autre part, d'une évaluation finale liée à l'octroi du label dont le processus tient compte des modalités arrêtées par les partenaires sociaux dans le chantier 3. Dans le cas où le chantier 3 ne verrait pas de modification sur cette partie, le processus actuel, à savoir une co-évaluation par les partenaires sociaux, reste de mise.

Comme déjà évoqué, **le Conseil** regrette que cette modalité soit avancée alors qu'elle ne sera concertée que lors des futurs travaux sur le chantier 3 au sein du groupe de travail « réforme des instruments de la diversité ».

## 2.12 Critères d'exclusion du plan de diversité en cas de discrimination

**Le Conseil** demande que soit prise en compte la note de vision concernant la révision des instruments de promotion de la diversité et de la lutte contre les discriminations du chantier 2 concernant l'actualisation des instruments. Elle indique que « *concernant les obligations légales de l'entreprise en lien avec le droit du travail, les partenaires sociaux sont d'avis que celles-ci soient reprises dans le scan sur base d'une check-list. Il s'agit d'un engagement sur l'honneur de l'entreprise. En outre, l'employeur fournit la preuve qu'il est en ordre de paiement à l'ONSS pour l'exercice concerné, comme c'est le cas pour tout subside octroyé par Actiris pour les entreprises et les organisations. En cas d'absence d'une telle preuve de paiement, le plan sera déclaré irrecevable par le CNDD* ».

## 2.13 Politique de diversité

**Le Conseil** demande que, dans l'ensemble du projet d'arrêté, il soit indiqué les termes « *la promotion de la diversité et la lutte contre les discriminations* ». Il demande donc de supprimer les formulations telles que « *la promotion de la diversité et/ou la lutte contre les discriminations* ».

## 2.14 Label de diversité

Concernant l'article 16 du projet d'arrêté, **le Conseil** estime que les termes « *le label de diversité est octroyé par le Ministre* » ne reflètent pas le fait que le label est le résultat d'un processus et de l'élaboration d'un plan de diversité.

\*  
\*        \*