

Plan d'action Diversité





Monsieur Kris Peeters
Vice-Premier ministre et ministre de l'Emploi, de
l'Économie et des Consommateurs
Rue Ducale 59-61
1000 BRUXELLES

Notre réf : 1316170623MC.DOCX

Bruxelles, le 30 juin 2017

Monsieur le Ministre,

DIVERSITE DANS L'ENTREPRISE : LES EMPLOYEURS ELABORENT LEUR PLAN D'ACTION

L'économie belge se redresse. En 2016, 59.100 emplois nouveaux ont été créés (BNB), ce qui a permis de faire baisser le taux de chômage à 7,9% (BNB). Le nombre de nouveaux postes vacants ne cesse d'augmenter.

On constate néanmoins que certains groupes restent à la traîne dans la société. On pense plus particulièrement ici aux femmes, aux personnes qui réintègrent le marché du travail, aux personnes âgées, aux personnes handicapées et aux personnes d'origine étrangère. Ainsi, le taux d'emploi des personnes d'origine étrangère s'élève à 48,1% et est donc très inférieur à celui des personnes d'origine belge, à savoir 67,3% (chiffres Eurostat, 2016).

Les raisons sont très diverses pour ce dernier groupe. Des études pointent notamment la politique migratoire menée depuis les années '70, l'exécution tardive d'une politique d'intégration, le taux de scolarisation faible d'une partie de la population, un marché du travail peu mobile et segmenté et une discrimination inconsciente.

En tant qu'organisations patronales interprofessionnelles, nous croyons en une société équitable où chaque personne disposant des aptitudes, des connaissances et des talents requis a la même chance sur le marché du travail. Les pénuries croissantes du marché du travail sont l'occasion idéale pour ancrer davantage les groupes à risques au sein du marché du travail.

Pour atteindre cet objectif, c'est-à-dire offrir à chacun une réelle chance sur le marché du travail, **toutes les organisations patronales interprofessionnelles ont décidé ensemble d'élaborer un plan d'action continu**. Elles veulent attirer l'attention des entreprises sur les avantages de la diversité et leur montrer concrètement comment la favoriser progressivement en leur sein.

T +32 2 515 08 42

F +32 2 515 09 25

cva@vbo-feb.be

Le plan d'action des organisations patronales interprofessionnelles est fondé sur la confiance. En vue de maintenir et d'élargir l'intérêt pour ce plan d'action, il faut que les pouvoirs publics, les groupements d'intérêt et les différentes institutions se fondent aussi sur la confiance et collaborent dans la même logique. L'insertion éventuelle de mystery calls dans l'avant-projet de loi portant des dispositions diverses aura un impact négatif sur la confiance des employeurs.

Vous trouverez en annexe le fil rouge du plan d'action qui sera élaboré et concrétisé au cours des prochaines semaines par la FEB, Unizo, l'UCM, Voka, l'UWE, BECI, le Boerenbond et UNISOC.

Les signataires se tiennent à votre disposition pour toute question ou toute information complémentaire.

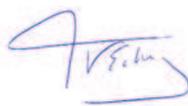
Vous remerciant de l'attention que vous voudrez bien porter à notre requête, nous vous prions de croire, Monsieur le Ministre, en l'assurance de notre très haute considération.



Pieter Timmermans

Administrateur
délégué

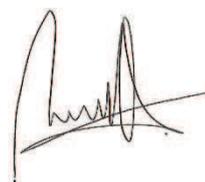
FEB



Karel Van Eetvelt

Administrateur
délégué

UNIZO



Pierre-Frédéric
NYST

Président

UCM



Alain Cheniaux

Président

UNISOC



Hans Maertens

Administrateur
délégué

VOKA



Sonja De Becker

Président

AGROFRONT



Vincent Reuter

Administrateur
délégué

UWE



Olivier Willocx

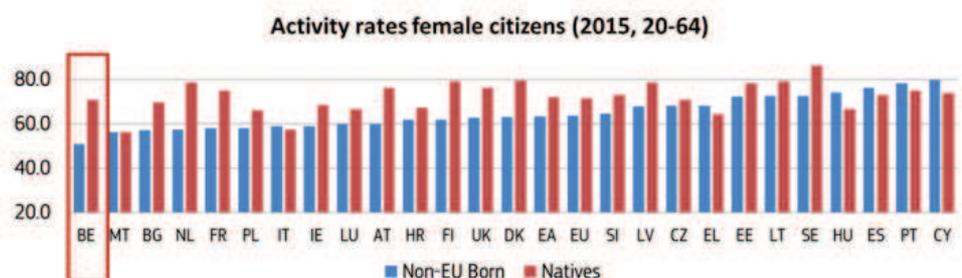
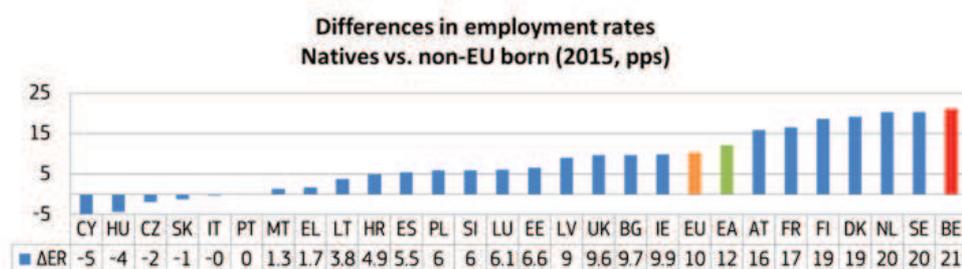
Administrateur
délégué

BECI

DIVERSITÉ : IMPORTANTE POUR LES ENTREPRISES

L'économie belge se redresse. En 2016, 59.100 emplois nouveaux ont été créés (BNB). La pénurie sur le marché du travail se fait donc à nouveau sentir. Le taux de chômage est retombé à 7,9% (BNB) et le nombre de nouveaux postes vacants atteint des records.

Dans ce contexte, les organisations patronales interprofessionnelles doivent constater que certains groupes de la société restent à la traîne. On pense plus particulièrement ici aux femmes, aux personnes qui réintègrent le marché du travail, aux personnes âgées, aux personnes handicapées et aux personnes d'origine étrangère. Ainsi, le taux d'emploi des personnes d'origine étrangère s'élève à 48,1% et est donc très inférieur à celui des personnes d'origine belge, à savoir 67,3% (chiffres Eurostat, 2016).



Les raisons en sont diverses. Ainsi, le monitoring socio-économique 2015 d'UNIA et du SPF Emploi révèle ce qui suit :

- Notre pays a une histoire migratoire spécifique et les personnes d'origine étrangère y sont plutôt venues via une reconnaissance comme réfugié ou un regroupement familial, plutôt que dans la perspective d'un emploi;
- La segmentation du marché du travail belge et les performances inégales de l'enseignement font qu'il est difficile pour les personnes d'origine étrangère d'acquérir une position de départ favorable;
- Les seuils sur le marché du travail sont élevés pour toutes les personnes peu qualifiées et affectent donc particulièrement les personnes d'origine étrangère;

- Le modèle de répartition des genres dans certains groupes joue également un rôle;
- Dans certains cas, il est question de discrimination, dont l'employeur n'a généralement pas conscience.

En tant qu'organisations patronales interprofessionnelles, nous croyons en une société équitable où chaque personne disposant des aptitudes, des connaissances et des talents requis a la même chance sur le marché du travail. Les pénuries croissantes du marché du travail sont l'occasion idéale pour ancrer davantage les groupes à risques au sein du marché du travail.

En vue d'atteindre cet objectif, **toutes les organisations patronales interprofessionnelles ont décidé ensemble** d'élaborer le plan d'action proactif suivant.

Un plan d'action collectif porté et mis en œuvre par les employeurs de tous les secteurs aura un impact plus important et une plus grande chance de réussite du fait d'une meilleure adhésion et d'un meilleur relais/plus grande publicité sur le terrain. Par ailleurs, le plan d'action proposé a l'avantage de réunir les employeurs agissant à différents niveaux (fédéral et entités fédérées). C'est essentiel dans une matière relevant de niveaux de pouvoir multiples dans laquelle les initiatives existantes sont souvent morcelées et dans laquelle une approche globale est beaucoup trop absente.

Le plan d'action des organisations patronales interprofessionnelles est fondé sur la confiance. En vue de maintenir et d'élargir l'intérêt pour ce plan d'action, il faut que les pouvoirs publics, les groupements d'intérêt et les différentes institutions se fondent aussi sur la confiance et collaborent dans la même logique.

1. Sensibiliser et informer

En tant qu'organisations patronales interprofessionnelles, nous voulons ensemble envoyer un signal fort aux entreprises, ainsi qu'aux travailleurs et aux demandeurs d'emploi. Un signal pour dire que le marché du travail d'aujourd'hui et de demain ne laisse pas de place à la discrimination, mais bien à la diversité. Nous voulons mettre la diversité en avant sous un angle positif.

Les aspects suivants sont abordés :

- Les organisations patronales interprofessionnelles sensibiliseront leurs membres via une campagne commune soutenue par des **informations** sur leurs sites web et les médias sociaux. Dans ce cadre, les **pratiques inspirantes** des entreprises auront une place de choix.
- Les organisations patronales interprofessionnelles continueront à miser sur **l'offre de formations** en matière de diversité. Elles encourageront également les secteurs disposant d'un fonds de formation à proposer des formations sectorielles à leurs collaborateurs RH.

2. Offrir de l'expertise aux entreprises

Les organisations patronales interprofessionnelles veulent proposer, sur leurs sites web respectifs, un **Toolbox** contenant des informations et des modèles.

Les aspects suivants seront abordés :

- Les organisations patronales interprofessionnelles dresseront **l'inventaire des "bonnes pratiques en matière de diversité"** au niveau des entreprises (actions menées et résultats);
- Elles élaboreront des **guides pratiques** sur une politique d'embauche misant sur la diversité;
- Elles feront référence à des **outils existants**, tels que la cellule diversité de Beci, Vivo dans le secteur non-marchand, 'E-div' d'UNIA, à des outils des services publics de l'emploi, à des **liens utiles et coordonnées d'experts** susceptibles d'aider les entreprises lors du recrutement (Diversicom, ligue braille, etc.) et feront plus de publicité pour les canaux de subvention y afférents (par ex. KMO-Portefeuille);
- Des **modèles** de code de conduite, de clauses de non-discrimination, d'outils d'auto-analyse (Quick scans), ...

3. Etre impliqué dans le monitoring et la recherche

Aujourd'hui, certains thèmes ne sont pas abordés dans les études (par ex. qu'est-ce qui fonctionne ou pas ?), des conclusions hâtives sont parfois tirées sans que les entreprises concernées soient interrogées sur le pourquoi d'une décision, des outils sont développés pour les entreprises (par ex. autorégulation) sans qu'elles soient impliquées, certaines études/enquêtes ne sont pas suffisamment étayées d'un point de vue scientifique (voir enquête de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes sur la violence conjugale et son impact sur l'environnement de travail).

Les partenaires interprofessionnels aimeraient examiner s'ils peuvent établir des missions de recherche communes et comment être davantage impliqués dans les recherches de tiers.

4. Plus de dialogue encore

Les organisations patronales souhaitent augmenter leur responsabilité et leur collaboration avec les institutions liées à la diversité telles qu'Unia et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Cette plus grande collaboration passe prioritairement par une participation aux conseils d'administration de ces institutions. Les organisations patronales sont convaincues du fait qu'un meilleur équilibre dans la représentation du monde économique au sein de ces institutions ne peut être que bénéfique pour une meilleure transparence et meilleure prise en compte des réalités du terrain. Une plus grande diversité des points de vue et opinions peut conduire à une plus grande efficacité et une meilleure adhésion aux positions qui y sont prises.

Les organisations patronales entreprendront les actions qui précèdent sans cofinancement des pouvoirs publics.

...

En revanche, un soutien public s'avère nécessaire pour les actions suivantes.

Grâce à ces actions additionnelles, un cofinancement permettrait d'atteindre plus rapidement les objectifs poursuivis par tous, à savoir un taux d'emploi plus élevé pour les groupes ayant plus difficilement accès au marché du travail.

5. Mettre en place un "SINGLE POINT OF CONTACT patronal" interprofessionnel

Aujourd'hui, les entreprises ne peuvent pas, dans les faits, s'adresser aux institutions et points de contact existants pour poser des questions ou communiquer.

Ce point de contact serait doté de la mission suivante :

- Développer un '**site web diversité**' commun, reprenant notamment les informations du point 2;
- Garantir la **continuité** des actions de sensibilisation des entreprises;
- Offrir un **soutien** aux entreprises (consultance, FAQ's, ...);
- Continuer à développer des **outils** destinés aux entreprises ou à diffuser les mesures existantes (quick scan, modèles : code de conduite, clauses de non-discrimination, offre de formation, ...);
- Fournir des informations sur le **contrôle de qualité** dans les entreprises, notamment en donnant des renseignements sur l'auto-évaluation comme instrument de sensibilisation propre aux entreprises.

6. Auto-évaluation

Dans le cadre d'une politique d'autorégulation et de sensibilisation, les organisations patronales interprofessionnelles entendent soutenir le **recours à l'auto-évaluation comme partie du contrôle de qualité interne**. Aujourd'hui déjà, bon nombre d'entreprises réalisent un contrôle de qualité de leurs services et produits. Une politique RH non discriminatoire et le fait de traiter des questions de discrimination émanant de clients, d'utilisateurs ou de patients peuvent en faire partie.

Les organisations patronales interprofessionnelles veulent informer les entreprises et les secteurs sur les avantages de l'auto-évaluation dans le cadre d'un processus d'amélioration interne. Les entreprises intéressées sont mises en contact avec des organisations disposant de l'expertise nécessaire pour réaliser ces tests. En fonction des moyens disponibles, d'autres actions peuvent être développées.

Conclusion :

Avec leur plan d'action, les organisations patronales interprofessionnelles veulent convaincre les entreprises d'élargir leur politique de recrutement et les encourager à inviter aux entretiens d'embauche également des demandeurs d'emploi issus d'autres horizons ou de réseaux moins connus, car c'est le premier pas vers le

travail. Nous voulons également apporter une réponse aux problèmes de diversité qui se posent ensuite dans les entreprises.

Notre objectif consiste à donner à chacun une chance équitable de trouver un emploi afin qu'il/elle puisse pleinement faire partie de notre société. ■