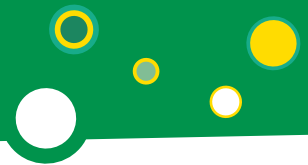




L'ACTION POSITIVE AU SERVICE D'UNE ENTREPRISE INCLUSIVE



- Plus-value de la diversité dans les organisations PAGE A
- C'est quoi une action positive ? PAGE A
- En fait, c'est de la discrimination positive ? PAGE B
- Les actions positives ne datent pas d'aujourd'hui ! PAGE B
- Comment développer une action positive ? PAGE C
- Quelles sont les étapes ? PAGE C
- Procédure pour un acte d'adhésion PAGE E
- Quelques exemples d'actions positives PAGE F
- Réaliser une enquête en respectant la vie privée PAGE G
- Que permet une enquête / un sondage ? PAGE I
- Les personnes d'origine étrangère ou étrangères PAGE I
- Genre PAGE K



MODÈLE D'ACTE D'ADHÉSION FIXANT LES CONDITIONS RELATIVES AUX ACTIONS POSITIVES

- Numéro d'identification (no BCE) de l'entreprise :
- Nom de l'entreprise :
- Adresse :
- Représentée par (nom, prénom et qualité) :
- Numéro de la (des) commission(s) paritaire(s) compétente(s) pour les travailleurs concernés :
- L'employeur déclare sur l'honneur que DES OBSERVATIONS ONT ÉTÉ FORMULÉES/qu'AUCUNE OBSERVATION N'A ÉTÉ FORMULÉE au registre et que le registre a été adressé à la Direction générale Contrôle des lois sociales. Si des observations ont été formulées, l'employeur déclare sur l'honneur que LES POINTS DE VUE DIVERGENTS ONT ÉTÉ/N'ONT PAS ÉTÉ CONCILIÉS.

Article 1er : Démontrer l'existence d'une inégalité manifeste

Article 2 : Description de l'objectif et l'effet concret de l'action positive

Article 3 : Durée prévue de l'action positive (maximum 3 ans)

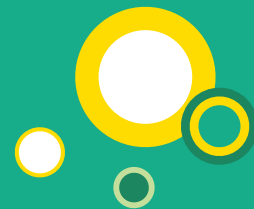
Article 4 : Test de proportionnalité - les mesures doivent être appropriées et nécessaires eu égard à l'objectif poursuivi

Article 5 : Garantie que la mesure d'action positive ne restreint pas inutilement les droits des autres

Fait à, le

Pour l'employeur.....

L'ACTION POSITIVE AU SERVICE D'UNE ENTREPRISE INCLUSIVE



Il est temps de démystifier les actions positives car il s'agit d'un levier très intéressant pour lutter efficacement contre les discriminations au sein des organisations du privé.

La mesure existe depuis 2019, pourtant très peu d'organisations se sont lancées. Pourquoi ce constat ? Non pas parce que les discriminations n'existent pas, mais fort probablement parce que la mesure n'est pas assez connue.

De plus, les étapes doivent être clarifiées pour que les délégué.e.s osent la défendre et l'utiliser.

C'est la mission que l'on s'est fixée à travers ces fiches claires et complètes, également disponibles sur internet.

Désormais, il est possible de passer à l'action et nous allons le faire ensemble !

PLUS-VALUE DE LA DIVERSITÉ DANS LES ORGANISATIONS

Une entreprise qui veille à la diversité de son personnel et garantit l'égalité s'enrichit !

L'égalité n'est pas seulement un objectif en soi, c'est aussi un vecteur de bien-être au travail car elle procure un sentiment de justice et d'équité. La diversité favorise la performance organisationnelle, améliore le climat social, la cohésion d'équipe et donc le fonctionnement global de l'entreprise. Elle amène une créativité nouvelle : en multipliant les points de vue et en développant l'innovation, elle permet d'avoir recours à des ressources internes non sollicitées jusqu'alors.

C'EST QUOI UNE ACTION POSITIVE ?

Les victimes de discriminations ou de désavantages au travail sont souvent démunies car tout se déroule de manière insidieuse. Quant aux preuves, elles sont très rares.

Des employeurs trient les CV en évinçant systématiquement certains profils.

Des agences interim discriminent leur propre personnel pour satisfaire la clientèle.

Certains profils sont cantonnés aux postes de subalternes car l'accès aux formations ou nouveaux postes leur est empêché.

ETC...

La législation interdisant les discriminations est insuffisante pour réellement enrayer le phénomène.

C'est pourquoi elle a aussi prévu la possibilité de mettre en place des actions positives.

Sauf qu'il aura fallu attendre **2019** pour qu'un arrêté royal fixe les conditions dans le domaine de l'emploi.

Il s'agit d'une mesure destinée à prévenir ou compenser les **désavantages** liés aux critères protégés par la loi.



Le cadre légal de 2019 concerne les seules entreprises du secteur privé et impose 4 conditions à la mise en oeuvre d'une action positive :

- ▶ Prouver l'existence d'une **inégalité manifeste** dans la branche d'activité ou dans l'entreprise, chiffres à l'appui.
La preuve peut être fournie par tous les moyens disponibles : mesurer les taux de participation des groupes cibles afin d'identifier les secteurs de sous-représentation, repérer les plafonds de verre/planchers collants et autres phénomènes d'inégalité. Pour ce faire, vous pouvez utiliser plusieurs outils qui vous seront détaillés.
Les enquêtes constituent également des pistes essentielles.
- ▶ Atteindre l'objectif de la **disparition de cette inégalité**. L'objectif doit donc être mesurable et réaliste.
- ▶ Être **temporaire**, le temps d'atteindre l'objectif. Une action positive ne peut d'ailleurs pas dépasser 3 années.
- ▶ Ne pas restreindre inutilement les **droits d'autrui**. On tente de rétablir un équilibre, et non d'en créer de nouveaux.

EN FAIT, C'EST DE LA DISCRIMINATION POSITIVE ?



Pas du tout. La discrimination positive consisterait à sélectionner un ou une candidate pour un poste, alors que cette personne n'aurait pas les mêmes compétences que les autres candidats.

Favoriser quelqu'un uniquement sur base d'un handicap, d'un certain âge ou d'une origine étrangère est proscrit.

De plus, c'est l'existence d'une **discrimination** ou d'un désavantage qui nous amène à mettre en place une action **temporaire** pour **gommer l'inégalité**. On permet ainsi aux publics lésés, pourtant **compétents**, d'accéder à ce dont ils sont privés en raison des préjugés ou inégalités structurelles (racisme, sexisme, âgisme, handicap, etc.)

Il est **interdit** de garantir à des publics discriminés une **priorité absolue et inconditionnelle** à l'emploi ou à un service (stage) car on glisserait dans ce qu'on tente de déjouer. C'est pour cette raison que les actions positives ont été clairement encadrées par la législation. Cela ne peut pas s'improviser ! De plus, le but doit être **légitime**, satisfaire à un **test de proportionnalité** et les moyens doivent respecter la **vie privée** des travailleurs.

LES ACTIONS POSITIVES NE DATENT PAS D'AUJOURD'HUI !



Depuis 1983, une réglementation européenne permet de lutter contre les discriminations sur base du genre. Et l'arrêté royal du 11 février 2019 abolit celui du 14 juillet 1987 pour la promotion de l'égalité des chances entre hommes et femmes dans le secteur privé.

Par ailleurs, en **2007**, les lois anti-discrimination, anti-racisme et genre ont stipulé que cette mesure d'action positive devait faire l'objet d'une législation spécifique pour clarifier le cadre. Et c'est donc en **2019** que l'arrêté royal a officialisé la possibilité d'appliquer la mesure des actions positives.

En d'autres termes, elle vient simplement d'être réactualisée dans le cas du genre, et élargie à tous les critères !

Bien sûr, cette mesure n'est pas le fruit d'une seule réglementation initiale. Elle est également inspirée des directives européennes de **2000 et 2006** sur l'égalité de traitement et de la convention de l'ONU relatives aux droits des personnes handicapées.

COMMENT DÉVELOPPER UNE ACTION POSITIVE ?

Choisis bien la méthode pour planifier les actions positives en fonction des besoins et des objectifs de ton entreprise. Il est possible de consulter les autorités compétentes pour obtenir des conseils sur la meilleure approche pour chaque situation. Quoi qu'il arrive, l'implication des partenaires sociaux est systématique à travers les instruments suivants :

- ▶ Soit une Convention Collective de Travail
- ▶ Soit un acte d'adhésion (compléter le modèle obligatoire sous la table des matières)
- ▶ Soit sous une autre forme (dans ce cas-ci, on ne peut jamais obtenir l'aval ou l'approbation du SPF)

Il faut procéder par **étapes** :

1. Dresser l'état de la situation avec des chiffres à l'appui (photographie de l'entreprise)
2. Identifier précisément les groupes cibles lésés et sous-représentés
3. Fixer des objectifs à atteindre et un planning
4. Choisir les actions et les mettre en œuvre
5. Évaluer régulièrement les actions (suivi)



NB :

Pour être reconnue comme « action positive » respectant la législation, l'action doit être soumise à **l'approbation du Ministre** compétent en matière d'emploi. Mais tout te sera expliqué dans ces fiches ! Ne te laisse pas impressionner par le côté magistral de cette validation ministérielle. Mettre en place une action positive n'a rien d'inaccessible.

QUELLES SONT LES ÉTAPES ?

➡ RÉALISE LA PHOTOGRAPHIE DE TON ORGANISATION ET DU PERSONNEL QUI LA COMPOSE

Cela te permettra de repérer le ou les publics sous-représentés, potentiellement victimes d'un traitement inégalitaire et donc lésés :

- ▶ soit dans ton secteur professionnel, ▶ soit dans ton entreprise, ▶ soit dans certaines fonctions au sein de ton entreprise.

Cibler le public, cela signifie qu'il faut déterminer avec **précision** le profil. Est-ce qu'il s'agit des primo-arrivants, des personnes belges avec une origine étrangère, des personnes porteuses d'un handicap, des femmes, ... ?

Les informations relatives à l'emploi communiquées au conseil d'entreprise sur base de la **CCT n°9** et du **Bilan social annuel** représentent une mine d'or pour t'aider à identifier les problèmes propres à ton entreprise et à élaborer des propositions d'actions pour améliorer la diversité et garantir l'égalité. Elles permettront par exemple, de diagnostiquer s'il y a des inégalités salariales entre les femmes et les hommes, si la pyramide des âges révèle une tendance au vieillissement du personnel, etc. Utilise ces informations pour réfléchir aux actions positives les plus pertinentes à mener dans ton entreprise !

➡ 560 TRAVAILLEURS AU TOTAL:

GROUPE D'EMPLOYÉS:

EMPLOYÉS : 160	CADRES : 20
♀ : 100	♀ : 4
♂ : 60	♂ : 16
ORIGINE : 4	ORIGINE : 4
HANDICAP : 2	HANDICAP : 2

HALL DE PRODUCTION:

OUVRIERS : 270
♀ : 20
♂ : 250
ORIGINE : 115
INTERIM : 15

EMBALLAGE ENTREPÔT EXPÉDITION:

OUVRIERS : 110
♀ : 60
♂ : 50
ORIGINE : 40
INTERIM : 20



Combien de personnes d'origine étrangère dans les postes de **cadres** et les fonctions à **responsabilité** ? Et combien parmi les ouvriers, les intérimaires et les postes de subalternes ? Fais pareil pour les femmes, les jeunes, les travailleurs âgés et ceux porteurs d'un handicap.

Si les chiffres t'interpellent, dis-toi que tu as peut-être repéré les groupes sous-représentés au sein de ton entreprise. La discrimination sur laquelle tu mets le doigt peut être consciente ou pas, mais elle intervient assurément dans l'une des phases de management (lors du recrutement, d'un encadrement défectueux dès l'entrée en fonction, etc.). **Ta mission consiste à traquer les discriminations, les inégalités** pour y remédier à travers des changements concrets.

NB :

Au niveau de la nouvelle législation et des mesures qui seront déployées pour offrir un véritable cadre et point de départ aux actions positives, il est prévu qu'un **audit par secteur** soit réalisé afin de déceler les préjugés et les discriminations structurelles. Dans les prochains mois et prochaines années, ces audits constitueront des bases concrètes et légitimes pour imaginer des actions positives !

➔ PROUVE L'INÉGALITÉ

Si par exemple dans le secteur du bâtiment il y a très peu de femmes, on va tenter non seulement d'amener davantage de femmes à s'intéresser aux différents métiers du secteur mais aussi de convaincre les employeurs à prendre des mesures concrètes pour leur ouvrir les postes de travail et les intégrer dans l'entreprise.

Par contre, dans le secteur de l'accueil de l'enfant, l'engagement d'hommes reste très limité, même lorsqu'ils disposent des diplômes et compétences requis. Il est donc nécessaire de se montrer attentifs aux profils sous-représentés sans raison justifiable.

Il revient à l'entreprise ou au secteur de démontrer de manière évidente et incontestable l'inégalité, par tous les moyens possibles.

➔ CLARIFIE L'OBJECTIF

S'agit-il de mettre à l'emploi ces publics désavantagés ? S'ils sont déjà dans l'entreprise, sera-t-il question de leur donner accès à des formations ? Quel désavantage est visé et à partir de quand estime-t-on que le désavantage est résorbé ? Quels sont les critères qui déterminent la réussite de l'action positive ?

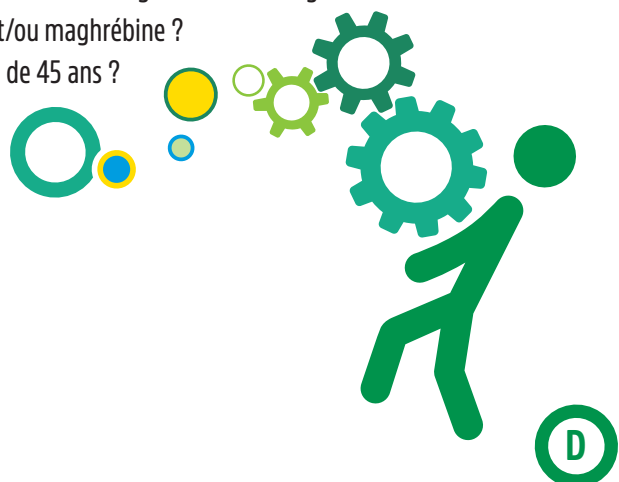
12 femmes formées dans tel domaine ? 8 primo-arrivants et réfugiés engagés dans le cadre d'un stage au sein de l'organisation ?

Une campagne de recrutement touchant au moins 250 personnes d'origine africaine et/ou maghrébine ?

Mise en place d'une CCT 104 qui favorise le maintien et l'emploi des travailleurs de plus de 45 ans ?

➔ DÉCIDE DES MOYENS À DÉPLOYER

Ici, on parle de dresser les étapes, une par une, avec des délais clairs, un budget, une organisation et une répartition entre les différents acteurs. **Qui fait quoi ?**



PROCÉDURE POUR UN ACTE D'ADHÉSION

Sous la table des matières, tu trouveras le document à compléter pour un acte d'adhésion. En tant que représentants syndicaux, tes collègues et toi pouvez opter pour une CCT action positive.

Avec l'acte d'adhésion, il y a toute une procédure qui nécessite la consultation des travailleurs et qui permet de les impliquer car le sens de la démarche est alors éclairé et la participation devient active. Cette consultation formelle n'est pas obligatoire dans le cadre d'une CCT.

➡ ÉTAPE 1 : CONSULTATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES

Le projet d'acte d'adhésion doit être porté à la connaissance de tous les travailleurs par l'employeur. Les travailleurs ont 15 jours pour consigner individuellement leurs observations par écrit, dûment signées. Leur nom ne peut être communiqué, ni divulgué. Ensuite, l'employeur adresse le registre en communication au fonctionnaire compétent qui en accuse immédiatement réception. Si aucune observation des travailleurs ne lui a été notifiée, la procédure d'établissement est clôturée le 15^{ème} jour.

➡ ÉTAPE 2 : ÉVENTUELLE CONCILIATION

Si des observations lui ont été notifiées par les travailleurs ou si le registre contient des observations faites par les travailleurs, il les fera connaître dans les 4 jours à l'employeur, qui les portera à la connaissance des travailleurs. Ce fonctionnaire tente de concilier les points de vue divergents dans un délai de 30 jours.

- S'il y parvient, la procédure d'établissement de l'acte d'adhésion fixant les conditions relatives aux actions positives est clôturée le 8^{ème} jour suivant celui de la conciliation.
- S'il n'y parvient pas, ce fonctionnaire transmet, immédiatement, une copie du procès-verbal de non-conciliation au président de la commission paritaire compétente.
- La commission paritaire fait une ultime tentative de conciliation au cours de sa prochaine réunion. Si elle n'y parvient pas, le différend est tranché par la commission paritaire. Sa décision n'est valable que lorsqu'elle a recueilli 75 % au moins des suffrages exprimés par chacune des parties.
- Si pour une branche d'activité, l'organe paritaire ne fonctionne pas, le fonctionnaire saisit le Conseil National du Travail, qui désigne, pour se prononcer sur le différend, la commission paritaire dont relèvent les employeurs ayant une activité similaire.

➡ ÉTAPE 3 : DÉPÔT AU GREFFE ET RECEVABILITÉ

L'acte d'adhésion doit être déposé au greffe de la direction générale « Relations collectives du Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale ». Il s'assure de sa recevabilité.

➡ ÉTAPE 4 : APPROBATION

Le plan d'action positive doit être soumis pour approbation au ministre de l'Emploi. Il vérifie si toutes les conditions décrites dans l'arrêté sont remplies et si l'action positive se rapporte effectivement à un des critères protégés.

Si le plan d'action positive est approuvé, il doit être considéré comme conforme à la législation anti-discrimination, c'est-à-dire qu'il ne peut mettre en place de la « discrimination positive », celle-ci étant interdite. Avec les actions positives, on tente de rétablir un équilibre face à une réalité discriminante et lésant un profil, et non à créer de nouveaux déséquilibres.

➡ ÉTAPE 5 : COMMUNICATION

La décision est communiquée au demandeur dans un délai de 2 mois à dater de l'enregistrement de la CCT ou à dater de la déclaration de recevabilité de l'acte d'adhésion. À défaut, le plan d'action positive est considéré comme approuvé.



QUELQUES EXEMPLES D'ACTIONS POSITIVES

On peut opter pour des mesures softs « **incitatives** » et/ou plus strictes « **contraignantes** ». Les **incitatives** consistent par exemple à cibler les groupes défavorisés et sous-représentés afin de les encourager à postuler. Organiser des cours d'informatique pendant les heures de travail pour les travailleurs âgés afin qu'ils suivent le rythme de leurs collègues plus jeunes. Réserver une partie des stages à des étudiants issus de groupes moins favorisés, et ensuite leur faire passer les mêmes tests de sélection que pour les autres candidats afin de décrocher un CDI.

Le rapport au Roi de l'arrêté royal de 2019 (secteur privé) précise les différentes formes que peuvent prendre les actions positives, à titre d'exemples. Vous pouvez en imaginer de nombreuses autres et cela peut être envisagé dans chaque phase de la relation de travail. Donc, ne vous limitez pas uniquement à l'engagement.

- ▶ Des **campagnes de recrutement** pour certains groupes-cibles.
- ▶ La **promotion ciblée d'offres d'emploi** auprès de groupes-cibles spécifiques.
- ▶ Des **programmes de soutien aux candidats** lors de la procédure de candidature. Cela pourrait par exemple signifier qu'une entreprise offre la possibilité de fournir des informations ou une **formation préliminaire** aux candidats d'un groupe cible donné, en expliquant comment ils peuvent postuler avec succès pour un emploi dans l'entreprise.
- ▶ Des **stages réservés** aux groupes pour lesquels des actions positives sont autorisées. Une garantie pour un emploi peut être liée à cela, par exemple en cas d'évaluation positive du stage et lors de la rédaction d'une offre d'emploi dans les 2 ans suivant le stage.
- ▶ Stimuler des **formations** en vue des possibilités de promotion pour briser le plafond de verre. Les **mesures contraignantes** peuvent aller jusqu'aux quotas d'engagements des groupes sous-représentés et qualifiés.



Une fois le plan rendu au Ministre de l'emploi, celui-ci aura 2 mois pour réagir (refuser ou valider le plan d'action positive). Sans communication dans ce délais, le plan sera considéré comme approuvé.

Ensuite, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale rédigera un rapport d'évaluation pour les 2 ans afin d'étudier quelles formes d'actions positives ont eu un effet concluant.

À Bruxelles, Actiris a accompagné la mise en place de 3 actions positives, avec le soutien d'Unia pour s'assurer de respecter la législation. Les actions ont été développées par la FEBI (organisation regroupant plusieurs Fonds de formation et Fonds Maribel fédéraux et bruxellois actifs au sein du secteur non-marchand) et Volta (organisation sectorielle paritaire de l'électronique). Grâce à l'action positive développée par chacune de ces organisations, tout organisme membre bénéficie de l'action positive développée et ne doit pas individuellement vérifier les possibilités de développer l'action positive. Ce fonctionnement avec des fédérations ou organisations sectorielles est très pratique et beaucoup moins énergivore pour développer des actions sectorielles.

➔ **VOLTA** : l'action positive consistait à former 12 jeunes réfugiés chercheurs d'emploi au métier d'agent de maintenance électrotechnique. Les critères étaient donc la nationalité et l'âge. Ensuite, via une formation supplémentaire, ils obtiennent leur CESS. Cela concerne 45 personnes sur les 3 régions.

➔ **INTEGRA** : concerne l'inclusion des réfugiés ou primo-arrivants au sein du secteur des soins de santé (CP 330-02 et 04)

- **INTEGRA-SOINS** s'est intéressé au public des réfugiés qui possédaient un diplôme non reconnu ou une expérience à valoriser. Ces réfugiés, qui ont suivi une formation, auront un CDI à la clé.
- **INTEGRA-JOBS** vise le public des primo-arrivants en proposant des Contrats à Durée Déterminée de 2 ans, pris en charge non pas par l'employeur mais par la fédération. Cependant, l'employeur doit s'engager à s'adapter de manière à garantir la réussite des actions positives. Cela impliquera 450 jobs financés sur 3 années, sur les 3 régions dont 150 sur Bruxelles-capitale. Actiris a dû mettre en place des aménagements.



Par rapport à la base de donnée, le public «primo-arrivant» a été défini comme ceci : « Toute personne âgée entre 18 et 65 ans, résidant en région Bruxelles-capitale avec un statut légal, présente depuis moins de 5 ans sur le territoire, non-belge et non-issu de l'Union européenne. » C'est avec la banque carrefour que ce public a pu être ciblé.

Toute une communication a été réalisée pour inciter ces profils à postuler et une cellule spécifique a été créée par rapport aux primo-arrivants. Actiris a rencontré les employeurs et ensemble, ils ont construit des offres d'emploi qui soient les plus inclusives, en pesant chaque mot, chaque compétence souhaitée, et en s'assurant de ne pas susciter chez les candidats potentiels un phénomène d'auto-discrimination et d'auto-rejet.

Actiris s'est également assuré de sensibiliser les employeurs à l'importance de la formation pour pallier aux lacunes. Bien sûr, le fait que la fédération finance certains postes est un argument rassurant pour les employeurs. Par exemple, les formations en langue française ou néerlandaise permettent de favoriser l'apprentissage du vocabulaire spécifique au métier et d'améliorer leur efficacité au sein de l'entreprise, tout en les maintenant à l'emploi. Les employeurs se disent satisfaits pour le moment de l'action positive, et surtout ils sont assurés d'être soutenus financièrement mais aussi encadrés/conseillés dans l'organisation de chaque étape.

RÉALISER UNE ENQUÊTE EN RESPECTANT LA VIE PRIVÉE

On ne peut pas recueillir et traiter n'importe comment des données sur le personnel. Elles sont souvent à caractère personnel et sensible. Il y a un cadre légal européen (RGPD - Règlementation Générale sur la Protection des Données) et belge qui précise ce qui est autorisé et ce qui ne l'est pas pour protéger la vie privée et les données personnelles des citoyens de l'UE. Le respect de la vie privée d'une personne est central, et les entreprises sont les premières concernées par cette législation. Cependant, **il faut savoir que les données totalement et définitivement anonymisées ne relèvent pas du RGPD.**

Il est possible de demander à la **Banque Carrefour de la Sécurité Sociale (BCSS)** des données administratives pouvant servir à dresser l'état de la composition du personnel concernant le sexe, l'âge et l'origine nationale. Ces données sont collectées via le numéro d'entreprise et communiquées de manière anonyme, sous forme de tableau.

L'entreprise adresse une demande par e-mail à la Banque Carrefour de la sécurité sociale à l'adresse : dwh-diversity@ksz-bcss.fgov.be qui soumettra un contrat avec l'entreprise. Après un paiement (prix fixe), les données sont livrées par e-mail.

La BCSS a depuis peu publié une page internet qui explique la procédure. N'hésitez pas à la consulter :

https://www.ksz-bcss.fgov.be/fr/dwh/dwh_page/content/websites/datawarehouse/menu/mesure-de-la-diversite-entreprise-privée.html.

Pour les autres critères protégés, seule l'enquête peut apporter un éclairage.

En effet, en procédant à un monitoring interne de la diversité du personnel, on crée une mesure de référence qui sert ensuite de base à l'élaboration du plan d'action. Cependant, des exceptions permettent de traiter des données sensibles des travailleurs :

- ▶ Les travailleurs marquent explicitement leur accord
- ▶ La législation (par exemple le droit du travail) l'exige
- ▶ Le traitement est nécessaire pour des motifs d'intérêt public importants

Le traitement de données à caractère personnel (sensibles ou non) par l'employeur doit en outre respecter le principe de finalité, de proportionnalité et de transparence (loi du 30 juillet 2018 sur la protection des données).



Pour obtenir l'adhésion et la participation à votre enquête, avant même de la distribuer, il faudra appliquer ces conseils et bonnes pratiques :

1. Expliquer le but légitime et clairement défini (action positive pour plus de diversité)

Ne recueillez pas plus de données que ce qui est strictement nécessaire pour atteindre votre objectif.

2. Consentement informé, déclaré et totalement volontaire de tous. Un « consentement général » (tel qu'une clause de collecte de données dans le contrat de travail) ne suffit pas.

3. Transparence et bonne communication.

Informations concises, accessibles, langage clair, simple et éléments visuels.

4. Anonymat garanti et respect de la législation.

5. Garanties de l'utilisation non-abusive.

6. Encourager à la participation. Avant le début de la collecte des données, organiser des groupes de réflexion ou de travail pour qu'ils participent tout au long du processus et se sentent en confiance.

7. Favoriser l'autodéfinition (dans un sondage auprès du personnel).

Si votre enquête définit les publics sous-représentés de manière stéréotypée ou d'une façon qui ne les représente pas à leurs propres yeux, ils n'auront pas envie de la compléter et vous passerez à côté de votre projet d'action positive.



QUE PERMET UNE ENQUÊTE / UN SONDAGE ?



Par un questionnaire fixe, on recueille des informations sur les caractéristiques personnelles, expériences, opinions, etc. On peut y interroger des caractéristiques personnelles telles que l'identité de genre, l'origine et les convictions religieuses grâce à des questions d'**autodéfinition**. Cela permet d'aller plus loin que de mesurer la composition du personnel car on interroge le degré d'inclusion et les éventuelles expériences de discrimination vécues dans l'entreprise.

Lors d'une enquête volontaire, les résultats dépendent de la volonté des travailleurs d'y répondre et de la fiabilité de leurs réponses. Le taux de réponses ne sera jamais de 100 %, mais au plus les 7 points de bonne pratique sont appliqués, au plus vous augmentez vos chances de récolter de nombreuses réponses.

Il est possible d'ajouter à l'habituelle enquête bien-être ou de satisfaction du personnel les questions relatives aux caractéristiques personnelles en vue de développer une action positive. Ceci uniquement si la législation relative aux données personnelles sensibles est respectée. L'enquête peut se faire via un questionnaire en ligne ou papier. Une collaboration avec une entreprise externe spécialisée dans la réalisation de telles enquêtes est également possible pour s'assurer de respecter la législation.

Ou bien, optez pour l'anonymat garanti et la participation volontaire.

1. Définissez les **objectifs clairs** à « Quelle diversité veut-on mesurer ? »
2. **Suscitez l'implication**, la participation et la confiance grâce à une communication claire et en créant des groupes de travail pour impliquer les groupes cibles dans le processus. Demandez un feed-back de l'ensemble du personnel sur le contenu du questionnaire et la méthode.
3. Rédigez le **questionnaire** > autodéfinition et co-construction au préalable.

Comment décririez-vous votre identité de genre ?

Vous sentez-vous limité(e) dans vos activités quotidiennes (au travail ou en dehors) en raison d'un handicap, d'une affection ou d'une maladie de longue durée (lié ou non au travail) ? En raison de votre handicap ou de votre problème de santé de longue durée, avez-vous besoin d'aménagement raisonnable au travail ?

Faites-vous partie d'une minorité ethnique en Belgique ? Oui. Non. (Refus). (Ne sait pas)

C'est ce qui a été fait pour la Commission Paritaire 318 (aides-familiales et aides-seniors). Un courrier contenant l'enquête ainsi qu'une enveloppe de retour port payé ont été envoyés au domicile de toutes les travailleuses et **75%** d'entre elles y ont répondu ! Ceci est la preuve que lorsqu'on se sent concerné par les tenants et les aboutissants d'une démarche, on y adhère et on y participe activement. Elles ont tout simplement compris que cette enquête/ce questionnaire concourrait à mieux connaître leurs réalités, leurs besoins et à y apporter une amélioration significative.

LES PERSONNES D'ORIGINE ÉTRANGÈRE OU ÉTRANGÈRES

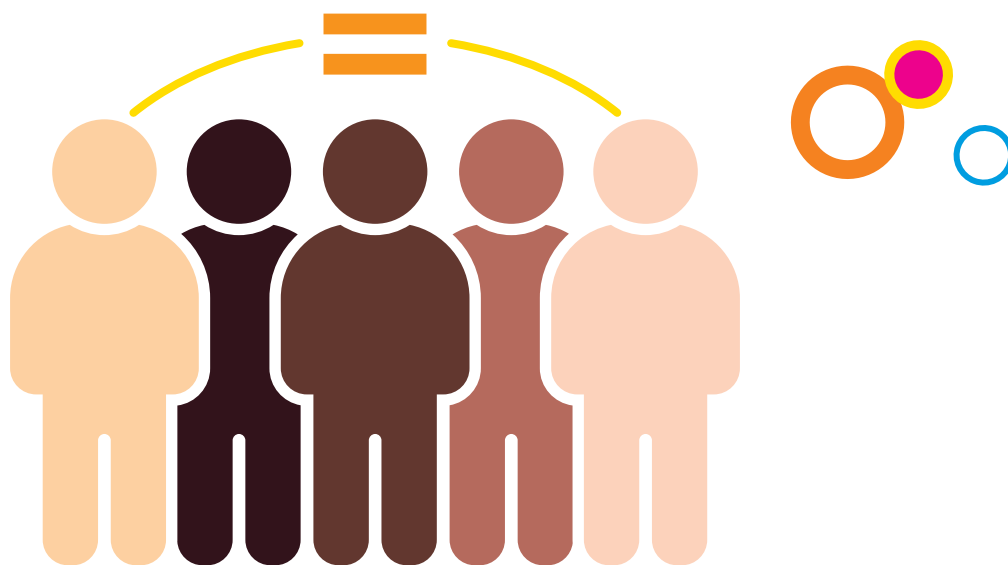
On entend souvent des propos sceptiques quant au fait qu'il y ait une forme de discrimination envers les personnes d'origine étrangère :

« Oui mais s'ils occupent des postes moins bien rémunérés, c'est parce qu'ils sont sous-qualifiés. Rien à voir avec leurs origines. »

Or, les divers monitorings sont tous formels : il existe un plafond de verre pour les personnes d'origine étrangère possédant même des diplômes de niveau élevé. Des étudiants racisés diplômés par exemple en biomédical, restent sur le carreau, pendant que tous les autres étudiants de leur promotion se voient offrir un emploi ou un stage. Par contre, des offres leur parviennent de l'étranger. D'ailleurs, 2 thèses de doctorat à la KUL démontrent la fuite des talents générée par les discriminations à l'embauche. Les postes à hauts salaires sont dans la grande majorité assumés par des belges d'origine belge, et a contrario, les postes à faibles salaires sont dans la grande majorité assumés par des étrangers ou belges d'origine étrangère. Même à diplôme égal, les différences salariales entre origines subsistent.

Pour un certain nombre d'origines, la probabilité de trouver rapidement du travail est réduite. Pour les diplômés de l'enseignement supérieur originaires du Proche/Moyen-Orient, d'Amérique du Sud/Centre et d'Afrique subsaharienne, moins de trois-quarts des jeunes réussissent à trouver un emploi. Un niveau de diplôme élevé ne suffit donc pas en soi à tout un chacun pour trouver rapidement le chemin vers l'emploi. La question de la non-reconnaissance des diplômes provenant de l'étranger renforce également cet état de fait.

Le racisme n'est donc pas un mythe révolu, loin de là. C'est une violence sociétale qui s'inscrit dans toutes les sphères du système, dès l'école, en passant par la justice, les médias, le travail, etc. Dans les écoles secondaires, depuis 2007, Wallonie-Bruxelles Enseignement a mis en place un décret « mixité sociale » qui concerne tant l'origine sociale que culturelle. L'objectif consiste à lutter contre la tendance à avoir d'un côté des écoles élitistes, et de l'autre des écoles dites « poubelles ». Déjà là, les élèves prennent conscience qu'en fonction de leur origine sociale ou ethnique, ils sont dirigés d'une certaine façon. Par exemple, ils sont souvent encouragés à se tourner vers des filières techniques et professionnelles pour les mener vers l'emploi, alors qu'ils n'en exprimaient pas l'envie ou l'intérêt.



En Conseil d'Entreprise, il est possible de demander des chiffres sur la nationalité des travailleurs et de les articuler sur base des fonctions occupées ainsi que d'autres données. Mais comme tu le sais, les préjugés racistes ne s'arrêtent pas à une nationalité. Ce n'est pas parce qu'on a la carte d'identité belge qu'on ne va pas nous catégoriser d'étranger. Les préjugés s'attardent sur une couleur de peau, sur des yeux bridés, sur une origine, sur une culture, sur un voile, etc. N'hésite donc pas à jeter un œil sur la **diversité apparente** parmi tes collègues.

Désormais, il est possible de demander des chiffres à la banque carrefour. C'est ainsi qu'Actiris, Unia et le SPF Emploi réalisent leurs monitorings socio-économiques sur base de l'origine.

Ils prennent en compte les citoyens de nationalité étrangère, également les Belges qui sont nés avec une autre nationalité, et enfin, toute personne dont un des parents est né avec une autre nationalité que la belge. Plus d'une personne sur trois en âge de travailler, en Belgique, est d'origine étrangère.

Réfère-toi aux **monitorings sectoriels et régionaux** de ton entreprise. Depuis peu, le SPF Emploi édite des «fiches diversité» par **commission paritaire**. Consulte cette page internet et retrouve les 2 points : <https://emploi.belgique.be/fr/statistiques>

► Monitoring socioéconomique 2022 : annexes

► Fiches par commission paritaire (tout en bas de la page)

S'il n'existe aucun monitoring pour ton secteur ou ta région, ou pour ce que tu souhaites prouver comme désavantage, tu peux mettre en place une enquête ou un sondage auprès du personnel.

Le critère du genre bénéficie d'un cadre légal européen et belge très avancé depuis de nombreuses années pour assurer le principe d'égalité, notamment via des mesures efficaces. La loi Genre modifiée abandonne donc le « sexe » comme point de départ central et dresse désormais une liste élargie de **onze critères protégés** sur lesquels se fonde l'interdiction de discrimination :

- ▶ Le sexe
- ▶ La grossesse
- ▶ La procréation médicalement assistée
- ▶ L'accouchement
- ▶ L'allaitement
- ▶ La maternité
- ▶ Les responsabilités familiales
- ▶ L'identité de genre
- ▶ L'expression de genre
- ▶ Les caractéristiques sexuelles
- ▶ Le changement de sexe

Le critère genre est facile à recenser en données chiffrées, n'étant pas considéré comme donnée sensible. Cependant, il y a des personnes qui se revendiquent « non-binaires » et ne se considèrent ni comme femme, ni comme homme. Ceci pourrait à terme voir naître une troisième possibilité. C'est déjà le cas, notamment dans les offres d'emploi « H-F-X ». L'article 23 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne stipule ceci :

L'égalité entre les femmes et les hommes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération. Le principe d'égalité n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures prévoyant des avantages spécifiques en faveur du sexe.

D'autres articles issus de directives européennes vont dans ce sens « assurer concrètement une pleine égalité », « le principe d'égalité de traitement n'empêche pas un Etat membre de maintenir ou adopter des mesures spécifiques destinées à prévenir ou compenser des désavantages liés au sexe. » etc. Pour débusquer des chiffres faisant état des inégalités, il importe d'analyser le bilan social qui permet, à partir des frais de personnel selon le genre, de détecter les inégalités salariales ou, à partir des frais de formation selon le genre, de repérer si les femmes et les hommes ont le même accès aux formations organisées par l'entreprise. Bien souvent, on observe que le volume de formations suivies par les hommes est plus important que celui des femmes, et que les formations sont moins onéreuses voire gratuites dans le cas des femmes, alors qu'elles représentent un investissement conséquent pour l'employeur auprès des hommes. Il s'agit bien souvent de séminaires résidentiels en extérieur dans le cas des hommes, et pour les femmes des formations gratuites offertes par certains logiciels lorsqu'ils évoluent. Ceci est donc la preuve tangible d'un traitement différentiel discriminant, qui démontre une forme de désinvestissement du personnel féminin.

Ce qui est également souvent observé par l'Institut pour l'égalité entre les Femmes et les Hommes, c'est la tendance de certains employeurs à mettre en place des plans d'actions pour les femmes, car leur propre fille s'est heurtée à des freins pour évoluer professionnellement, par exemple. C'est donc lorsque, d'un point de vue personnel, ils ont pu constater ces inégalités dans la chair de leur chair qu'ils se réveillent. Mais faut-il attendre ces petites prises de conscience personnelles et isolées pour changer les choses en profondeur ? L'enjeu constitue à faire connaître les mesures d'actions positives qui existent depuis 1987 concernant l'égalité entre les femmes et les hommes, et depuis 2019 concernant tous les autres critères protégés par la loi. Pour obtenir les chiffres légitimant la mise en place d'une action positive sur base du genre, vous pouvez tout à fait solliciter l'aide de l'Institut pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes.

Voici quelques exemples :

- ▶ Réaliser des campagnes pour casser les stéréotypes genrés de certains métiers.
 - ▶ Si les femmes sont considérablement sous-représentées au sein de ton entreprise et que vous décidez de mettre en place des quotas à l'embauche afin d'avoir au moins 1/3 de travailleuses de sexe féminin, ce sera légal s'il y a respect de l'arrêté royal, si les candidates ont des qualifications égales à celles exigées pour la fonction et s'il existe une clause d'ouverture (pas de priorité absolue et inconditionnelle).
 - ▶ Si on réserve des programmes de formation aux jeunes, c'est légal si l'ensemble des travailleurs peut avoir accès également à ces formations. Par contre, si une entreprise employant 80% d'hommes souhaite engager une femme pour un poste venant de se libérer, elle ne peut pas mentionner qu'elle « recherche une comptable ». Ce n'est pas légal car ça ne rentre pas dans le cadre des actions positives, et ça constitue une discrimination directe.