
AVIS D'INITIATIVE

Note de vision relative à la révision des instruments de promotion de la diversité et de la lutte contre les discriminations (chantier 3)

Avis traité par

Commission Diversité - Egalité des chances - Pauvreté

Commission Economie - Emploi - Fiscalité - Finances

Avis traité le

16 septembre 2022

Avis adopté par l'Assemblée plénière du

20 octobre 2022

BRUPARTNERS

Boulevard Bischoffsheim 26 – 1000 Bruxelles

Tél : 02 205 68 68 – brupartners@brupartners.brussels – www.brupartners.brussels

Préambule

Depuis 2017, un vaste chantier de réforme des instruments de la diversité a été initié par le Ministre de l'Emploi dans le cadre du Plan d'action en 10 mesures de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations à l'embauche¹. Trois chantiers ont été lancés. Le premier visait à redéfinir l'objectif et la philosophie des instruments de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations. Le second avait pour but d'adapter ces instruments suite aux conclusions du premier chantier. Les deux notes de vision relatives à ces premiers volets de la réforme ont été approuvées en 2018 par le Comité de gestion d'Actiris. Brupartners a rendu un avis sur chacune de ces notes².

Dans le cadre du troisième chantier intitulé « Identité et rôles des opérateurs et nouveau modèle de gouvernance », Actiris a présenté à Brupartners une troisième et dernière note de vision sur laquelle Brupartners a décidé de rendre un avis d'initiative.

Cette note de vision vise à revoir les procédures menant à l'approbation des Plans de diversité.

A cette fin, elle présente une structure en trois points :

- une vue d'ensemble des opérateurs qui sont associés à la réalisation et à la validation des Plans de diversité ;
- une analyse en profondeur du rôle des opérateurs de soutien et de la collaboration entre ces opérateurs ;
- une proposition de nouveau modèle de gouvernance structuré sur 3 niveaux : stratégique, tactique, opérationnel.

La réforme proposée crée, entre autres, deux nouveaux organes :

- un jury chargé de rendre des avis au Comité de gestion d'Actiris sur les Plans de diversité.
- un Comité de pilotage dont les interlocuteurs sociaux sont partie prenante. Ce Comité remplace le Conseil de la non-discrimination et de la diversité (CNDD) et se voit globalement confier une mission préparatoire des décisions du Comité de gestion d'Actiris. Il travaille, entre autres, à la préparation d'un plan stratégique et d'un plan opérationnel relatifs à la diversité et à l'anti-discrimination, ainsi qu'à l'élaboration du cadre utilisé par le jury pour la rédaction de ses avis sur les Plans de diversité.

¹ Désormais, la continuité de ces chantiers doit être assurée par les 15 engagements en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité en emploi du Ministre actuel de l'Emploi.

² [A-218-029-CES](#) ; [A-2018-080-CES](#).

Avis

1. Considérations générales

1.1 Aboutissement d'un processus

Brupartners souligne positivement l'aboutissement du processus de révision des procédures d'approbation des Plans de diversité. La note présentée est le résultat de longues discussions et négociations entre les différentes parties lors desquelles un climat de confiance a pu être créé entre les interlocuteurs sociaux et Actiris.

1.2 Accélération des procédures

Avec la création d'un jury indépendant chargé de rendre des avis sur les Plans de diversité, les procédures devraient être facilitées et rendues plus rapides. La procédure actuelle qui prévoit un passage au Conseil de la non-discrimination et de la diversité est, en effet, fort lourde et nécessite des délais souvent trop longs. **Brupartners** espère de cette manière que davantage d'entreprises pourront être impliquées dans la mise en place des Plans de diversité.

1.3 Rôle des partenaires sociaux

Outre l'accélération des procédures, **Brupartners** rappelle que la réforme vise à apaiser les tensions apparues au cours des dernières années entre l'Administration d'Actiris et les interlocuteurs sociaux (ou certains d'entre eux). Les questions, remarques ou critiques formulées à l'encontre des Plans de diversité proposés étaient parfois ressenties par les services comme une mise en cause de leur travail, voire de leur intégrité et, en tout état de cause, ralentissaient encore le processus.

Brupartners insiste sur le fait qu'en acceptant de se déposséder de l'approbation des Plans (en dehors de l'approbation finale formelle par le Comité de gestion), les interlocuteurs sociaux n'ont pas renoncé à l'encadrement paritaire interprofessionnel des Plans de diversité.

Il peut y avoir en effet toutes sortes de circonstances en fonction desquelles un plan négocié au sein de l'entreprise, même avec la participation de la représentation syndicale, ne correspond pas aux attentes, soit par manque d'ambition, soit parce qu'il offre une forme de label de qualité sociale à des entreprises qui ne le méritent pas.

Cet encadrement par les interlocuteurs sociaux passera, d'une part, par leur participation au nouveau Comité de pilotage et, d'autre part, par les remarques et suggestions que leurs conseillères et conseillers en diversité pourront être amenés à faire à destination des parties prenantes au sein de l'entreprise, du service d'Actiris (via les interventions) ou du jury. Le Comité de pilotage est chargé de fournir des lignes de conduite concernant l'évaluation des Plans de diversité par le jury nouvellement créé à cette fin et aura pour mission d'évaluer le fonctionnement de ce jury.

Si des difficultés devaient apparaître dans le fonctionnement des nouvelles procédures mises en place, **Brupartners** rappelle que les interlocuteurs sociaux seront contraints de faire remonter celles-ci au niveau du Comité de Gestion d'Actiris, ce qui n'est pas l'esprit du système. Le fonctionnement harmonieux de la nouvelle procédure nécessite donc une relation de confiance entre le service compétent d'Actiris et les interlocuteurs sociaux, particulièrement leurs conseillères et conseillers en diversité.

Par ailleurs, et à titre tout à fait exceptionnel, les interlocuteurs sociaux doivent être en mesure d'activer la procédure d'alerte pour les cas problématiques.

1.4 Evaluation du processus

Brupartners insiste sur le fait que les procédures mises en place par la réforme proposée devront être évaluées et, le cas échéant, amendées.

2. Considérations particulières

2.1 Soutien financier structurel

Brupartners insiste sur l'importance d'accorder un soutien financier structurel aux acteurs de soutien. A cette fin, **Brupartners** demande une modification de la note de vision, en page 12, et l'ajout du terme « structurel » après les mots « soutien financier ». En effet, la réforme des procédures entrainera un surcroît de travail pour les conseillères et conseillers diversité des partenaires sociaux.

*
* *