



Lutte contre la discrimination – La Région bruxelloise va se doter de dispositifs totalement inédits

08 décembre 2016 – Le constat est sans appel : à Bruxelles, le taux d’emploi des personnes d’origine belge est de 71,0 %. Alors que celui des personnes originaires d’autres pays européens et du Proche/Moyen-Orient est en moyenne inférieure à 35 %. Et si le taux de chômage est de 10% pour la population bruxelloise d’origine belge... il atteint 30% pour celle d’origine maghrébine ! Le critère de l’origine prédomine considérablement dans les causes de difficulté d’accès à l’emploi. La Région a créé plusieurs outils (*Charte de la diversité, Plans de diversité, Label diversité...*) dont il faut évaluer l’efficacité sans tabou. En effet, ceux-ci sont très peu utilisés (ex : on dénombre actuellement une centaine de « plans de diversité » en Région bruxelloise). A ce jour, l’ordonnance relative à la lutte contre la discrimination et à l’égalité de traitement en matière d’emploi (votée en septembre 2008) n’a mené à aucune sanction : aucune condamnation n’a été faite sur cette base.

Aujourd’hui, le Gouvernement confirme sa volonté, inscrite dans sa Stratégie 2025, de dépasser les bonnes intentions et de rendre effective la lutte contre toutes les formes de discrimination à l’emploi.

Comment ? A travers un plan d’actions en 10 mesures, dont certaines sont complètement inédites en Région bruxelloise. Ce plan d’actions vient renforcer la cohérence des mesures récemment adoptées par le Gouvernement Bruxellois. Garantie jeunes, Contrats d’insertion, Réforme des aides à l’emploi, Plan Formation... autant de dispositifs articulés autour de la mise à l’emploi des publics les plus fragilisés.

Enfin et pour la première fois, un monitoring adapté au contexte bruxellois est mis sur pied afin d’objectiver la participation des personnes d’origine étrangère au marché de l’emploi. Objectif ? Pouvoir suivre (et évaluer) l’évolution de la diversité au regard de l’ensemble des mesures (actuelles et futures) aujourd’hui mises en œuvre.



10 mesures pour garantir un accès égal à l'emploi

1. Accélération et simplification de la reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger

Les chiffres de l'Observatoire bruxellois de l'emploi pour l'année 2015 révèlent que 43.000 chercheurs d'emploi inscrits auprès d'Actiris sont repris sous le code « autres études » ... du fait de la non-reconnaissance d'un diplôme obtenu à l'étranger. Parmi ces personnes 10% déclare avoir obtenu un diplôme universitaire à l'étranger, 7% un bachelors à l'étranger et 28% un diplôme du 3^{ème} degré du secondaire à l'étranger. Par ailleurs, 36% de ces personnes sont d'origines étrangères hors-UE – soit 15.000 personnes. La reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger est pour ceux-ci une condition *sine qua non* à l'insertion sur le marché du travail en respect de leur niveau de qualification réel.

Via :

- *Une collaboration renforcée avec les autorités compétentes en matière de reconnaissance de diplôme (Fédération Wallonie-Bruxelles et Communauté Flamande).*
- *Le recours systématique à la validation des compétences (soit la valorisation des expériences acquises à l'étranger).*

2. Adaptation des instruments de la diversité actuels à la réalité bruxelloise

Les Gouvernements qui se sont succédés au cours des 15 dernières années ont certes pris conscience de la problématique de la promotion de la diversité et de la discrimination à l'embauche. Des initiatives ont été prises en faveur de la promotion de la diversité. Charte, Plan et Label diversité... après une existence de 10 ans, il apparaissait nécessaire d'évaluer ces instruments. Ceux-ci semblent devoir être davantage adaptés aux spécificités d'une culture d'entreprise. Par ailleurs, le processus d'élaboration, de validation et de mise en œuvre apparaît particulièrement lourd pour les entreprises.

Comment ?

- *Afin d'objectiver ces constats, les résultats d'une première évaluation sont d'ores et déjà attendus.*
- *Sur base de cette évaluation, les instruments actuels seront revus en tenant compte des besoins des différents 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.*

3. Octroi d'une majoration d'aides pour les entreprises qui souscrivent à un plan de diversité

Un pas en avant par rapport à l'existant dans la perspective de l'évaluation des instruments de la diversité et de la réforme des aides à l'expansion économique.

Désormais : la Région se munit d'un système d'incitants pour soutenir concrètement les entreprises qui agissent en faveur de la diversité.

4. Renforcement de l'action du Guichet anti-discrimination d'Actiris

Le Guichet anti-discrimination est un le premier interlocuteur des chercheurs d'emploi victimes de discriminations dans leur recherche d'emploi. Pour les dossiers qui pourraient être suivis d'actions en justice, Actiris oriente les chercheurs d'emploi concernés vers le Centre Interfédéral pour l'égalité des chances (UNIA) avec qui elle a conclu une convention de partenariat. Ce Guichet a toute son importance pour relever les cas individuels de discriminations présumées et prendre en charge ces personnes jusqu'à une éventuelle procédure judiciaire.

Via :

- *La révision de ses missions.*
- *Un renforcement de ses ressources (et notamment humaines).*
- *La mise à disposition de nouveaux outils, collaboration avec le Centre Interfédéral pour l'égalité des chances (UNIA) renforcée.*

5. Mise en œuvre de dispositifs de contrôle permettant de sanctionner les entreprises discriminantes

Suite à l'incertitude juridique liée à ce jour à la compétence régionale en matière de lutte contre la discrimination à l'embauche, le Ministre de l'Emploi proposera un avant-projet d'ordonnance en vue d'octroyer de nouvelles prérogatives à l'inspection régionale de l'Emploi via l'utilisation de nouveaux outils de contrôle et de sanction à l'égard des employeurs.

Objectif : disposer d'un cadre légal strict dans lequel ces outils pourront être utilisés par les inspecteurs régionaux. Ainsi, l'utilisation de ces outils ne devra, notamment, pas avoir de caractère provocant et sera utilisé à la suite de plaintes ou de fortes présomptions de pratiques discriminantes au sein d'une entreprise.

6. Rationalisation des organes institutionnels de la diversité

La politique de la diversité et de la lutte contre la discrimination est, pour l'essentiel, actuellement définie et mise en œuvre par des organes institutionnels (BEE, Actiris, UNIA, IEFH) en collaboration avec les partenaires sociaux (CNDD). Il y a à Bruxelles un grand nombre d'organisations de terrain œuvrant dans le domaine de la promotion de la diversité et de la lutte contre les discriminations. Ces organisations sont au plus proche de la réalité des publics susceptibles d'être discriminés. Ils sont, à ce titre, susceptibles d'apporter des éléments de contexte essentiels dans le cadre de la réflexion permanente en la matière.

Objectif : 1 seul et unique organe qui intègre les différentes missions et parties prenantes de la réflexion en matière de diversité et de lutte contre la discrimination à l'emploi, en ce compris les associations de terrain.

7. Réalisation d'un monitoring de la diversité

Aujourd'hui, aucun outil régional de monitoring ne permet de suivre l'évolution de la participation proportionnelle au marché du travail ! Il existe bien le monitoring socio-économique (réalisé par UNIA et le SPF Emploi) sur base nationale duquel il est possible d'extraire quelques données régionales mais cela apparaît insuffisant. Sur le modèle de ce monitoring national, un monitoring macro-économique adapté au contexte bruxellois sera développé.

Objectif : pouvoir suivre l'évolution de la diversité au regard de l'ensemble des mesures spécifiques (actuelles et futures) adoptées... et évaluer leur efficacité dans le temps.

8. Renforcement de l'approche sectorielle

La Région se dote de conventions-cadre sectorielles. Celles-ci impliqueront notamment des engagements précis en matière de lutte contre la discrimination.

9. Réorientation du « Fonds de l'expérience professionnelle »

Transféré à la Région dans le cadre de la 6^{ème} Réforme de l'Etat, ce dispositif consiste à soutenir les entreprises pour l'adaptation des conditions de travail pour les travailleurs âgés et ainsi participer à l'augmentation de leur taux d'emploi. Dans ce cadre, le dispositif sera élargi à l'ensemble des publics susceptibles d'être victimes de discriminations à l'emploi – et non plus seulement réduit au critère de l'« âgisme ».

Objectifs :

- *Adapter ce dispositif aux spécificités bruxelloises en matière de diversité.*
- *Rationaliser les outils et procédures existants.*

10. Orientation du secteur des titres-services en faveur de la diversité

Autre héritage de la 6^{ième} Réforme de l'Etat : le secteur des titres-services. La Région bruxelloise optera pour une indexation à 100%. Celle-ci sera soumise aux 3 conditions suivantes :

- 1) Respecter la règle des 60%
- 2) Disposer d'un plan de formation valable 3 ans
- 3) Et... Signer la Charte de la Diversité (qui devient une condition d'agrément), valable 5 ans

Les entreprises titres-services devront s'engager à respecter le principe de non-discrimination, tant dans le cadre de l'engagement de leur personnel que dans le placement de celui-ci auprès de sa clientèle.