

## **Rapport “Conférence nationale sur la diversité au travail” du 22 mars 2005**

### **Atelier I : Aspects légaux**

<u>Président</u>	Jackie Van Damme, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
<u>Orateurs</u>	Sonja Kohnenmergen, FEB Philippe Norman, ACLVB Nathalie Denies, Centre pour l'égalité des chances
<u>Rapporteur</u>	Anne Zimmermann, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

En guise d'introduction de cet atelier, le contexte juridique général ayant trait à la non-discrimination fut exposé. Furent ainsi évoquées :

- la réglementation européenne, notamment les Directives 2000/43 relatives à la race et à l'origine ethnique, la directive cadre 2000/78 relative à l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, les convictions et la religion;
- la réglementation belge, notamment la loi du 30 juillet 1981 relative au racisme et à la xénophobie, la CCT n°38 du 6 décembre 1983 du CNT, enfin la loi du 25 février 2003.

On procéda ensuite à l'analyse de certaines réglementations :

- la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme;
- la CCT n° 38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs ;
- le décret de la région flamande du 8 mai 2002 relatif à la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi ;
- la proposition de loi favorisant le partage proportionnel du travail déposée le 24 octobre 2003 devant la Chambre des représentants.

A l'occasion de l'analyse de ces réglementations, certains reproches, tels que l'absence de dérogations quant à l'âge, furent formulés. Néanmoins, les orateurs mirent l'accent sur l'importance de mener une politique de diversité au sein de l'entreprise.

Pour clôturer cet atelier sur une note plus pratique, Madame Denies nous fit part de son expérience en tant qu'employée par le Centre pour l'égalité des chances, en ce qui concerne la gestion de plaintes déposées sur base de la loi du 25 février 2003.

A l'occasion de la présentation de deux cas réels, il fut exposé la manière dont le Centre procède, en faisant appel prioritairement à la prévention et à la médiation, pour remédier à des situations de discrimination et favoriser, par la même occasion, la promotion de la diversité au sein des entreprises concernées.

## Atelier III : Comment développer davantage sa gestion de la diversité ?

<u>Président</u>	Saïda Sakali, Fondation Roi Baudouin
<u>Orateurs</u>	Pascal Graulich, Forem Benoît van Grieken, Randstad Michiel Van de Voorde, Communauté flamande
<u>Rapporteur</u>	Michel Vanderkam, centre pour l'égalité des chances

Tous les participants conviennent que la gestion de la diversité doit s'élaborer selon une méthodologie précise et un plan de travail concret. Néanmoins, les points repris ci-dessous sont incontournables.

### 1. FOREM : Pascal Graulich

Pour le FOREM toute méthodologie doit suivre les points suivants :

- Définir les finalités ;
- Evaluer les contraintes et les opportunités
- Définir les publics cibles
- Prendre une option méthodologique
- Fixer les objectifs.

De plus, la diversité doit s'intégrer dans toute l'entreprise et créer une valeur ajoutée, la diversité doit être en cohérence avec les objectifs et la culture de l'entreprise, de plus, un plan de diversité doit tenir compte de l'environnement dans lequel l'entreprise est implantée.

### 2. Communauté flamande : Michiel Van de Voorde

Pour le représentant de la communauté flamande, les conditions d'un plan de diversité supposent :

- l'implication de tous les niveaux de l'entreprise. Il faut un engagement de tous y compris de la hiérarchie et des organisations syndicales ;
- la simultanéité des actions initiées, à savoir : « ouvrir la porte » aux groupes concernés, « ouvrir les yeux » en luttant contre les préjugés (par la formation, la communication), intégration la notion de diversité dans la stratégie de gestion de l'entreprise ;
- la mise en œuvre de groupes de travail mixte (sexe et statut) ;
- la mise en œuvre du mainstreaming et ce à tous les niveaux de l'entreprise (gestion du personnel, gestion des compétences, évaluation de la qualité du travail, gestion de la vie professionnelle et de la vie familiale, ...) ;
- le soutien des actions : soutien financier, par le biais de la création d'un réseau de personnes ressources, par l'élaboration de produits.

Le représentant de la communauté flamande précise lui aussi que les entreprises et les organisations ne sont pas des îles déliées de la société. Elles doivent, à travers l'élaboration d'un plan de diversité, tenir compte de l'environnement dans lequel elles

s'implantent. Dans ce cadre, un plan de diversité, devrait pouvoir s'élaborer dans le cadre de partenariats.

### 3. Randstad : Benoît Van Grieken

Enfin le représentant de Randstad, nous rappelle que ce dont nous discutons aujourd'hui s'inscrit dans le cadre du concept Responsabilité sociale de l'entreprise (CSR). Le CSR intègre différentes dimensions : l'éthique, l'économique, le social, la cohésion sociale, l'environnement. Il précise que tout plan de diversité ou plus largement l'application du concept de Responsabilité sociale doit générer une plus value pour l'ensemble de l'organisation ou de l'entreprise.

Comme les autres intervenants, il souligne combien la diversité doit recevoir l'appui de la hiérarchie (et du Conseil d'administration) et qu'elle doit être constitutive de la stratégie d'entreprise. La diversité doit être conçue comme étant une défense d'intérêts des travailleurs, des partenaires, des collègues.

Enfin, les projets de diversité peuvent prendre des formes différentes ou poursuivre des objectifs divers : l'égalité entre les femmes et les hommes (accès des femmes à des postes à responsabilité), insertion professionnelle de personnes précarisées (en partenariat avec un CPAS par ex.), insertion professionnelle de personnes issues de l'immigration (en partenariat avec une agence de développement interculturel).

Appliquer la diversité c'est non pas souligner les différences, mais de valoriser les compétences quelles que soient les différences.

### 4. Intervention durant le débat d'atelier

Certaines personnes présentes à l'atelier soulignent combien la diversité ne peut être séparée de la question sociale en générale et des conditions de travail en particulier. On ne peut envisager des plans de diversité d'un côté et accepter des discriminations de l'autre. L'intervenant soulève notamment les questions des fins de carrière et celle des bas salaires.

### Débat de clôture

Intervants	Sonia Kohnenmergen (FEB) Philippe Norman (ACLVB) Benoît van Grieken (Randstad) Gaëtan Hanen (TNT) Jos Smets (De Bie-Veba)
Modérateur	Dirk De Meirleir (Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme)

Les participants sont interrogés sur le type de mesures qu'il faudrait mettre en place pour plus de diversité en entreprise.

Les partenaires sociaux insistent surtout sur le caractère volontaire et positif des actions à mener. Ils demandent également un accompagnement dans ces actions positives. Les employeurs ne veulent pas qu'on leur impose la diversité. Le recrutement doit d'abord être basé sur les compétences.

Pour eux, il est bon de ne pas trop légiférer, d'utiliser plutôt les conventions paritaires.

Ils rejettent les systèmes de quotas qui imposent certains groupes et discriminent donc les autres.

Le syndicat rappelle l'accord social de Vilvoorde qui cible certains objectifs mais dans la pratique...?

On aborde également la problématique de l'âge mais celle-ci touche également au problème des fins de carrière : large débat qui n'est pas terminé.

Le VDAB relève sa position parfois difficile d'intermédiaire entre les entreprises et les demandeurs d'emploi : que faire face aux clichés des employeurs, comment les amener à changer leurs exigences ?

Le CV anonyme n'a pas beaucoup de succès ni à la tribune ni dans la salle. Le VDAB estime que cela revient à nier une partie de soi quand on postule.