

Réaction de Madame Elisabeth Moens, Actiris

Remarques Actiris – Direction Marché de l'Emploi et Inclusion

Remarques préliminaires

- D'un point de vue sémantique, il convient de noter que la diversité est la réalité et l'inclusion l'objectif. Nous soutenons de tout cœur l'idée de faire en sorte que les deux soient présentés aussi positivement que possible.
- A plusieurs reprises dans le compte-rendu, il est question d'atteindre des objectifs chiffrés (notamment dans le cadre des Plans de Diversité). Cela est nécessaire, mais la définition de ces objectifs doit aussi tenir compte de la réalité de terrain. Ces objectifs et la manière de les définir pourraient être affinés lors de la mise en place du plan régional de lutte contre le racisme.
- Etant donné des changements de nomination au sein d'Actiris, il convient de remplacer les noms d'Actiris Inclusive, par « la Direction Marché de l'Emploi et Inclusion d'Actiris ». Cette direction reprend les services de VIEW, Diversité, et le service anti-discrimination.

Assises contre le racisme : panel 3 – économie, emploi et fonction publique

Remarque de View.brussels suite à la recommandation visant à systématiser l'usage de la variable origine dans les statistiques du chômage et de l'emploi.

L'édition 2019 du Monitoring de View.brussels « Profil et trajectoire des chercheuses et chercheurs d'emploi en Région de Bruxelles Capitale – Monitoring selon l'origine nationale » est la première étude scientifique s'intéressant à l'impact de l'origine des chercheurs et chercheuses d'emplois à Bruxelles sur leur intégration professionnelle.

Le Monitoring 2019 a confirmé le caractère structurel et pérenne de discriminations à l'emploi basées sur l'origine nationale. Afin de lutter contre cette forme de discrimination, il est essentiel de se doter d'outils permettant d'analyser les réalités bruxelloises afin de mettre en place des politiques publiques adaptées à cette spécificité régionale mais aussi d'évaluer les mesures mises en oeuvre dans le cadre de la politique de promotion de la diversité. Cette analyse a également mis en avant l'intérêt d'une démarche intersectionnelle. En effet, s'intéresser à des groupes cibles concernés par des discriminations croisées a permis de faire apparaître les multiples freins rencontrés au croisement de plusieurs facteurs de discrimination.

Enfin, avec la crise du Covid-19 et le risque de compétitivité accrue sur le marché de l'emploi bruxellois, il est plus que jamais nécessaire de porter une attention spécifique aux publics les plus touchés par les discriminations qui seront davantage impactés par les conséquences de cette crise.

Le Monitoring constitue l'une des actions du Plan d'actions du Gouvernement bruxellois dans sa stratégie 2025 pour lutter contre toutes les formes de discrimination à l'emploi.

Contrairement au Monitoring 2019 de View.brussels, l'objectif actuel est d'intégrer une variable « origine » au sein de la base de données d'Actiris (dans une visée statistique uniquement) afin de faire un suivi « en temps réel ». La demande a été introduite auprès du Registre National et les échanges

se poursuivent afin d'aboutir à des statistiques pertinentes dans le respect de la législation en la matière.

En cas de refus de notre demande auprès du Registre National, il serait alors nécessaire d'introduire une demande ponctuelle et spécifique comme pour le rapport 2019. Cette option permettrait une réactualisation du dernier rapport mais pas de monitorer notre base de données interne

Remarques concernant les plans de diversité

Recommandation « Conditionner l'octroi d'une aide à l'embauche à la conclusion d'un plan diversité»

Comme évoqué de façon préliminaire, les objectifs chiffrés ou ici de conditionnement d'aide à l'embauche doivent tenir compte des réalités de terrain. Actiris a fait une estimation du nombre d'entreprises qui seraient touchées si chaque entreprise bénéficiant d'un soutien par le biais d'une mesure pour l'emploi devait conclure un plan de diversité. Cela concernerait bientôt environ 4 000 entreprises, ce qui signifie que toutes ces entreprises ne pourraient pas bénéficier d'un soutien qualitatif du service diversité d'Actiris, étant donné leur nombre massif. D'une manière générale, les aides aux entreprises sont déjà soumises à des conditions à cet égard. L'Ordonnance sur les aides au développement économique mentionne que "chaque entreprise bénéficiant de plus de 100 travailleurs doit avoir un plan de diversité approuvé, un label de diversité ou une attestation d'Actiris qu'un plan de diversité est en cours d'élaboration". Une entreprise comptant jusqu'à 250 travailleurs peut recevoir une subvention supplémentaire si elle a signé un engagement à développer un plan de diversité dans un délai d'un an. Si elle dispose d'un plan ou d'un label de diversité, elle peut recevoir une subvention supplémentaire de 5 % lors de la soumission d'un dossier d'investissement dans le cadre du développement économique ou une prime, si elle fait appel à un consultant. Ce mécanisme est destiné à encourager les entreprises à développer des stratégies de diversité. [extrait d'une déclaration du ministre Clerfayt au Parlement de Bruxelles le 14 juillet 2021].

Une piste pourrait être qu'en cas de constatation d'une discrimination (par exemple à la suite d'un test pratique effectué par l'inspection régionale), l'entreprise devrait rembourser l'aide. Ceci impliquerait une estimation des missions supplémentaires qui devraient être assurées par le service anti-discrimination d'Actiris.

Recommandation « Introduire des objectifs chiffrés et contraignants sur la base d'origine dans les plans diversité »

Des objectifs sont déjà inclus dans les plans de diversité du secteur privé. Celles-ci ne concernent pas seulement le groupe cible "origine" mais tous les groupes cibles de la politique de diversité. L'entreprise est tenue de renseigner ces données au moment du recrutement lors de l'élaboration d'un plan de diversité et de les répartir en fonction du groupe cible.

Recommandation "stimuler les actions positives au niveau sectoriel".

C'est l'un des points du plan d'action du département diversité d'Actiris pour 2022.

Recommandation au niveau du « suivi sectoriel »

View.Brussels, en collaboration avec le service de la diversité, travaille sur un outil en vue de réaliser des analyses de diversité au niveau des entreprises et des secteurs, avec l'origine comme angle important. Les résultats seront connus dans le courant de l'année 2022.

Recommandation « Renforcer davantage l'accompagnement vers la garantie d'une solution et un emploi correct et concret.

Notre service renforce sa contribution à la mise en place de solutions vers un emploi durable et de qualité pour tou.te.s via le développement en 2021 de sa nouvelle mission d'accompagnement à destination des groupes sociaux structurellement éloignés du marché de l'emploi et son intégration dans la Garantie solution en tant que Service garant.

Recommandation : Faire passer comme message que signaler ne veut pas dire porter plainte. »

Le signalement peut à cet égard constituer un moment d'ouverture du dialogue concret entre le candidat-employeur et le chercheur d'emploi, en vue d'une meilleure compréhension des attentes mutuelles, mais aussi de la mise à distance des préjugés qui existent. Ce dialogue peut être construit avec le soutien de médiateurs à l'embauche, formés à un tel dialogue, ayant une connaissance précise des mécanismes de discrimination, et dotés d'une expertise dans la compréhension des besoins de l'entreprise.

Bien à vous

Elisabeth Moens
Gestionnaire de Projet

Projectbeheerder

Direction Marché de l'Emploi et Inclusion

Directie Arbeidsmarkt en Inclusie