

15

ENGAGEMENTS

pour lutter contre
les discriminations
à l'embauche et
promouvoir
la diversité en
emploi.



Bernard Clerfayt

Ministre de l'Emploi et de la Formation professionnelle
Gouvernement de la Région bruxelloise

Bd Saint-Lazare 10 - 1210 Bruxelles

sommaire

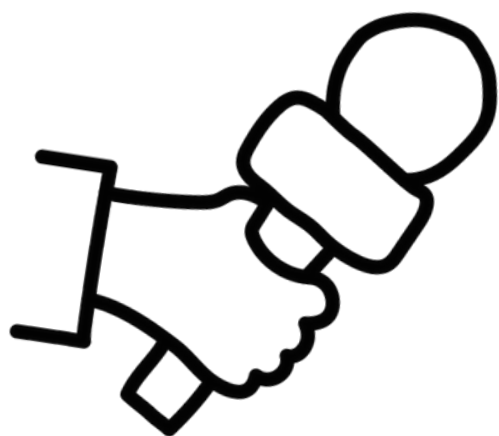
Introduction	5
CHAPITRE 1 : MIEUX MESURER LES PHÉNOMÈNES DISCRIMINATOIRES	<u>8</u>
Engagement 1 : Mesurer pour mieux identifier les phénomènes de discrimination à l'embauche en Région bruxelloise	<u>9</u>
CHAPITRE 2 : MIEUX ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES	<u>15</u>
Engagement 2 : Impliquer et accompagner les secteurs professionnels dans la lutte contre les discriminations à l'embauche	<u>16</u>
Engagement 3 : Former les employeurs bruxellois	<u>18</u>
Engagement 4 : Les plans de diversité comme fer de lance d'une politique RH non-discriminante	<u>22</u>
Engagement 5 : Faire du secteur public bruxellois un acteur exemplaire de la diversité	<u>24</u>
CHAPITRE 3 : MIEUX SIGNALER LES PHÉNOMÈNES DISCRIMINATOIRES	<u>28</u>
Engagement 6 : Améliorer et simplifier le dépôt de plainte et son traitement	<u>29</u>
Engagement 7 : Sanctionner les faits avérés de discrimination à l'embauche	<u>31</u>
Engagement 8 : Augmenter la proactivité des tests de discrimination	<u>32</u>
Engagement 9 : Augmenter les actions de communication sur le sujet des discriminations à l'embauche	<u>33</u>

CHAPITRE 4 : MIEUX ACCOMPAGNER LES CHERCHEURS D'EMPLOI	<u>34</u>
Engagement 10 : Améliorer l'accompagnement des victimes de discrimination	<u>35</u>
Engagement 11 : Développer les connaissances des chercheurs d'emploi sur le sujet des discriminations à l'embauche	<u>36</u>
Engagement 12 : Améliorer la reconnaissance des compétences des chercheurs d'emploi	<u>38</u>
CHAPITRE 5 : INNOVER POUR LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS	<u>42</u>
Engagement 13 : Promouvoir les « modèles »	<u>43</u>
Engagement 14 : Améliorer les appels à projets diversité en emploi	<u>44</u>
Engagement 15 : Utiliser l'intelligence artificielle pour déceler les éléments discriminants dans les offres d'emploi	<u>45</u>
Annexe : Évaluation du Plan en 10 mesures pour lutter contre la discrimination à l'embauche.	<u>46</u>

Introduction

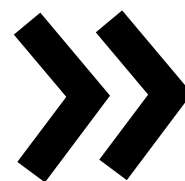
Je travaille depuis des années comme technicienne de surface. On me dit que je travaille bien pourtant je n'ai jamais eu de contrat de plus d'une semaine. Je pense que c'est parce que je suis d'origine marocaine. Si quelqu'un est victime de discrimination à l'embauche, il faut porter plainte.

Zineb



Lors d'un entretien, la secrétaire m'a demandé de mettre mon foulard en turban. J'ai 4 ans d'expérience et on ne m'a jamais demandé cela. Ils n'ont même pas pris la peine de lire mon CV. J'ai déposé une plainte chez Actiris. Mon conseil est de ne jamais douter de soi. Si on accepte d'être discriminée, cela ne changera jamais.

Narjis



Des témoignages de ce type, Actiris en reçoit chaque jour.

Les discriminations à l'embauche sont une réalité au sein de notre pays et particulièrement présentes au sein de la Région bruxelloise. Le phénomène d'accès inégalitaire à l'emploi selon l'origine nationale des individus a été démontré dans de nombreuses études régionales, nationales et européennes.

Les résultats du dernier monitoring selon l'origine nationale de 2019 de view.brussels nous ont permis de démontrer le caractère massif et systématique de l'accès inégalitaire à l'emploi sur base de l'origine ainsi que d'objectiver que le phénomène de sur-chômage des populations d'origine étrangère à Bruxelles.

Les résultats du monitoring socioéconomique 2022 d'Unia ont démontré l'existence de discrimination structurel et institutionnel tant direct qu'indirect comme facteur explicatif des inégalités entre les personnes d'origine étrangère et belge sur le marché de l'emploi bruxellois.

En effet, sur le total de la population bruxelloise en âge de travailler, près de trois quarts sont d'origine étrangère et le constat est sans appel : le taux de chômage est de 12 % pour la population bruxelloise d'origine belge, ce taux oscille entre 24 et 41% pour les personnes d'origine étrangère hors Union européenne. Par exemple, le taux de chômage des personnes d'origine maghrébine et des afro-descendants est trois à quatre fois plus élevé que celui des belgo-belges. Il y a aujourd'hui une prise de conscience de la population face aux phénomènes de discrimination à l'embauche.

En effet, lorsque l'on interroge les Belges sur les critères susceptibles de défavoriser un candidat lorsqu'un employeur a le choix entre deux candidats de compétences et de qualifications égales, ils répondent à près de 51 % la couleur de peau du candidat, à 50 % l'âge du candidat, à 47 % l'origine dite ethnique, à 46 % le port d'un signe religieux visible, à 40 % un handicap, à 30 % le nom du candidat et à 25 % l'identité sexuelle du candidat. Jusqu'à 20 % plus élevés que la moyenne européenne pour les mêmes catégories, ces résultats démontrent que la population perçoit l'existence de la discrimination à l'embauche. [1]

Néanmoins, un chemin important reste à parcourir en termes de sensibilisation aux droits des victimes présumées. Une étude de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) de 2020 révèle que dans la majorité des pays européens, moins de la moitié de la population connaîtrait ses droits si elle était victime de discrimination ou de harcèlement et la Belgique n'est pas en reste. [2]

[1] European Commission. (2019, septembre). Eurobarometer 493 - Belgique - Perceptions de la Discrimination. Discriminations dans l'Union européenne. Consulté le 2 février 2022, à l'adresse <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2251>

[2] OECD. (2020, septembre). Diversity at work: making the most out of increasingly diverse societies. <https://www.oecd.org/els/diversity-at-work-policy-brief-2020.pdf>

Fin 2020, la Région s'est dotée d'un service anti-discrimination, installé au siège d'Actiris, qui offre un service spécifique aux chercheurs d'emploi qui sont ou se sentent discriminés à l'embauche. En 2021, ce service spécialisé a relevé une augmentation significative des signalements et des dossiers depuis la création de son « guichet anti-discrimination » en 2017.

Notre Région a déjà pris des initiatives et installé des outils novateurs pour lutter contre les discriminations et promouvoir la diversité comme les plans de diversité et les appels à projets annuels pour combattre la discrimination à l'embauche et promouvoir la diversité sur le marché de l'emploi bruxellois. De même, plusieurs secteurs professionnels, organisations syndicales et employeurs ont mis en place des actions de lutte contre les discriminations à l'embauche et promotion de la diversité dans l'emploi depuis plusieurs années. Il est indéniable que ces professionnels sont les pionniers de pratiques non discriminatoires au sein de leur secteur d'activités.

Malgré des progrès enregistrés ces dix dernières années, ceux-ci sont lents et restent très fragiles. En 2022, force est de constater que tous ces efforts ne sont pas encore couronnés de succès. Les inégalités persistent et les discriminations restent une triste réalité sur le marché de l'emploi bruxellois. Vu le contexte bruxellois, il faut réfléchir à une stratégie pour s'attaquer à ces problèmes. Cela passera par une stratégie plus large de lutte contre la discrimination à l'embauche avec une attention particulière en termes de sensibilisation et d'accompagnement et complémentaire aux actions de terrain existantes.

« Dans le cadre d'une lutte efficace contre les discriminations et la promotion de la diversité, tenant compte de l'élargissement des critères de protection, ce plan vise tous les critères protégés par la législation antidiscrimination, fédérale et régionale, avec une approche intersectionnelle de la discrimination, dans une perspective universaliste. »

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes prévoit les critères protégés suivants : 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 et le changement de sexe depuis le 19 janvier 2023.

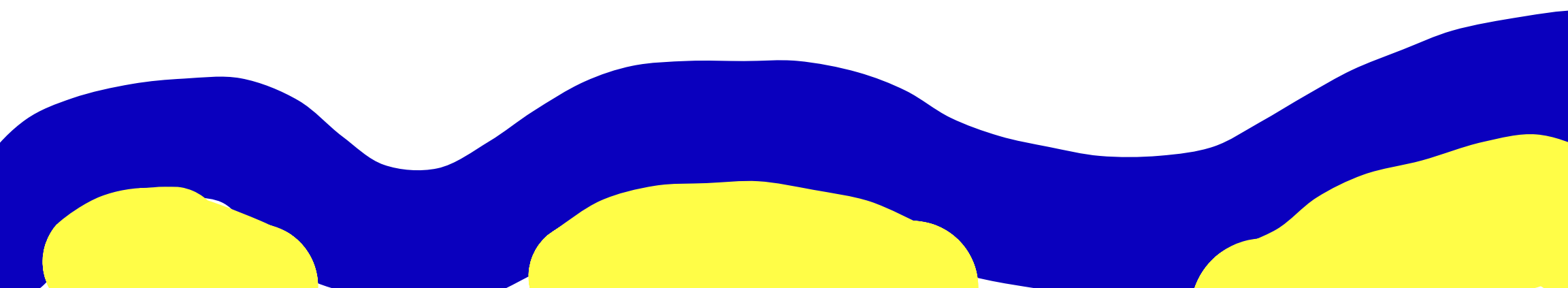
Toutefois, les critères protégés ne sont pas uniformisés avec les ordonnances bruxelloises. Par exemple, l'ordonnance du 4 septembre 2018 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi vise seulement le sexe, la grossesse, l'accouchement, la maternité et le changement de sexe.

Le code bruxellois du logement quant à lui vise les critères du sexe, auquel est assimilée la procréation médicale assistée, la grossesse, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, le changement de sexe, l'identité de genre, l'expression de genre et les caractéristiques sexuelles ainsi que les critères des responsabilités familiales, de l'adoption, de la coparentalité et de la paternité depuis l'ordonnance du 9 juin 2022. Ces nouveaux critères seront ajoutés aux ordonnances protégeant contre la discrimination dans le cadre de la Codification.



Pour toutes ces raisons, le Gouvernement de la Région bruxelloise considère comme prioritaire la lutte contre les discriminations, notamment à l'embauche et entend soutenir tous les chercheurs d'emploi en leur assurant une égalité des chances dans l'accès à l'emploi à travers une politique d'emploi inclusive. C'est dans cet esprit que le Ministre bruxellois de l'Emploi, Bernard Clerfayt, a développé 15 engagements pour lutter contre la discrimination à l'embauche et promouvoir la diversité dans l'emploi.

Annexe : Évaluation du Plan en 10 mesures pour lutter contre la discrimination à l'embauche.





101

MIEUX MESURER LES PHÉNOMÈNES DISCRIMINATOIRES

Engagement 1

Mesurer pour mieux identifier les phénomènes de discrimination à l'embauche en Région bruxelloise

Action 1.A : Réaliser un monitoring de la diversité centrée sur les chercheurs d'emploi bruxellois

Objectifs	<p>1) Généraliser l'usage de la variable origine nationale et la croiser avec d'autres facteurs considérés comme discriminatoires dans des monitorings socio-économiques régionaux et sectoriels dans le but d'identifier des phénomènes inégalitaires sur le marché de l'emploi bruxellois afin d'orienter des actions correctrices ;</p> <p>2) Mettre à jour les inégalités d'accès au marché de l'emploi bruxellois en termes de diversité et suivre leur évolution dans le temps ;</p> <p>3) Proposer des recommandations pour lutter contre les discriminations à l'embauche.</p>
Actions	<p>a) Définir les données statistiques liées à la diversité [3] accessible pour réaliser ce monitoring (sources authentiques, échanges des flux BCSS, RGPD...) ;</p> <p>b) Systématiser la récolte des informations nécessaires dans le dossier du chercheur d'emploi inscrit auprès d'Actiris ;</p> <p>c) Inclure les paramètres liés aux éléments de la diversité (variable origine nationale et sociale, genre, handicap, monoparentalité, langue, etc.) dans les statistiques produites par view.brussels ;</p> <p>d) Développer un monitoring intégrant les données précitées ;</p> <p>e) Développer un chapitre spécifique lié à la « discrimination linguistique » ;</p> <p>f) Évaluer les évolutions y afférentes en termes d'impact.</p> <p>g) Prévoir des liens entre les différents monitoring/études sur les discriminations qui sont également à l'œuvre dans d'autres domaines (logement, enseignement...) afin d'offrir une image globale des phénomènes de discrimination à l'œuvre en Région de Bruxelles-Capitale.</p>
Responsables actions	<p>Pilote : view.brussels</p> <p>Partenaires : IEHF, Unia, IBSA, talent.brussels</p>
Budget	A budget constant : 45.000 €
Délai de réalisation	2023-2024
Indicateurs de suivi	<p>1) Données de la diversité[4] (variable origine nationale et sociale, genre, handicap, monoparentalité, etc.) identifiées et accessibles par view.brussels ;</p> <p>2) Intégration de ces données dans les rapports statistiques produits par view.brussels ;</p> <p>3) Analyse longitudinale des inégalités d'accès au marché de l'emploi bruxellois en termes de diversité ;</p> <p>4) Publication de l'étude scientifique sur la diversité.</p>

[3] Il faut se référer aux critères protégés des trois lois fédérales qui constituent la législation anti-discrimination: la loi dite « Genre », la loi dite « Anti-racisme » et la loi dite « Anti-discrimination » et à la législation anti-discrimination régionale.

[4] Ibidem note de bas de page 3.

<p>Contexte</p>	<p>Dans le cadre du Plan Gosuin en 10 mesures[5] pour garantir un accès égal à l'emploi de décembre 2016, view.brussels était chargé de dresser un monitoring de la diversité centré sur les chercheurs d'emploi bruxellois. Le premier rapport « Profil et trajectoire des chercheuses et chercheurs d'emploi en Région de Bruxelles Capitale Monitoring selon l'origine nationale » a été publié en juin 2019.[6]</p> <p>Cette première étude bruxelloise sur l'origine nationale des chercheurs d'emploi bruxellois a montré des différences statistiques d'accès à l'emploi en fonction de l'origine nationale, à qualifications équivalentes.</p> <p>Nous poursuivrons la publication régulière d'études similaires afin de comparer l'évolution des phénomènes de discrimination, de mettre à jour les inégalités d'accès au marché de l'emploi bruxellois en termes de diversité et de suivre leur évolution dans le temps et, enfin, de proposer des recommandations pour lutter contre les discriminations à l'embauche.</p> <p>Le plan bruxellois de lutte contre le racisme, approuvé en décembre 2022, prévoit également dans son action 29 le développement d'un monitoring de l'origine nationale, actualisé par view.brussels. Afin de lutter contre toute forme de discrimination, il est essentiel de se doter d'outils permettant d'étudier les réalités bruxelloises afin de mettre en place des politiques publiques adaptées à cette spécificité régionale, mais aussi d'évaluer les mesures mises en œuvre dans le cadre de la politique de mise à l'emploi et de promotion de la diversité.</p> <p>Un volet consacré à la « discrimination linguistique » y sera également inclus afin d'obtenir une première analyse sur ce phénomène discriminatoire en Région bruxelloise. Cette forme de discrimination est mal connue et concerne les personnes parlant une langue étrangère comme celles qui s'expriment dans une langue régionale. Il est un fait que de demander au demandeur d'emploi de disposer de certaines compétences linguistiques ne constitue pas une discrimination en soi. Cependant, il s'agit là d'un phénomène bien réel qu'il convient de mesurer. L'objectif est donc de contextualiser ce phénomène, de définir ce qui peut être considéré comme une discrimination linguistique ou non.</p>
-----------------	--

[5] Cabinet du Ministre Gosuin. (2016, décembre). 10 mesures pour garantir un accès égal à l'emploi. https://didiergosuin.brussels/sites/default/files/communiqués-de-presse/cab_gosuin_dp_discrimination_emploi_161208.pdf

[6] https://www.actiris.brussels/media/bfehdkh/profil-et-trajectoire-des-chercheurs-d-emploi-en-r%C3%A9gion-de-bruxelles-capitale-monitoring-selon-l-origine-nationale-_juin-2019-h-15B08C62.pdf

Action 1.B : Réaliser des études socio-économiques sectorielles

Objectif	Tester la discrimination via une méthode de correspondance par paires de grande ampleur.
Actions	a) Réaliser un cahier des charges afin de réaliser un marché public pour désigner les prestataires qui seront chargés de mener ces études ; b) Lancer le marché public et désigner les prestataires en charge de l'élaboration de l'étude.
Responsables actions	Pilote : BEE Partenaires : Actiris et Brupartners
Budget	150.650 € TTC
Délai de réalisation	2023-2024
Indicateurs de suivi	- Les études socio-économiques sectorielles ont été réalisées
Contexte	<p>Différentes études documentent les phénomènes de discrimination à l'œuvre sur le marché de l'emploi belge et bruxellois.</p> <p>À Bruxelles, nous lancerons des études socio-économiques sectorielles qui seront réalisées par le monde académique et qui porteront sur des tests de grande ampleur. Elles formeront la base d'un travail d'information et de sensibilisation des secteurs aux phénomènes de discrimination et permettront de développer des actions ciblées.</p> <p>Elles serviront également de base afin de réaliser des tests de situation au sein des secteurs identifiés comme étant les plus discriminants moyennant l'adaptation du cadre réglementaire dévolu aux « testings » et l'accord préalable de l'auditorat du travail.</p> <p>De plus, nous prévoyons des liens entre les différentes études sur les discriminations qui sont également à l'œuvre dans d'autres domaines (logement, enseignement...) afin d'offrir une image globale des phénomènes de discrimination à l'œuvre en Région de Bruxelles-Capitale.</p>

Action 1.C : Utiliser systématiquement la variable origine nationale[7] dans les travaux de view.brussels

Objectifs	<p>1) Détecter les effets de discriminations croisées invisibles ;</p> <p>2) Mesurer la participation des populations d'origine étrangère à la formation professionnelle et aux mesures d'aide à l'emploi ;</p> <p>3) Mesurer l'impact des fins de droits aux allocations d'insertion sur base de l'origine.</p>
Actions	<p>a) Définir les variables « origine » et les autres critères avec lesquels elle sera croisée (sources authentiques, échanges des flux BCSS, RGPD...) ;</p> <p>b) Systématiser la récolte des informations nécessaires dans le dossier du chercheur d'emploi inscrit auprès d'Actiris ;</p> <p>c) Inclure les paramètres des différentes variables dans les différentes études produites par view.brussels.</p>
Responsables actions	<p>Pilote : view.brussels</p> <p>Partenaires : IEFH, Unia, Comité Technique Régional pour la Statistique et l'Analyse (CTRS)</p>
Budget	Budget constant
Délai de réalisation	2023-2024
Indicateurs de suivi	<p>1) Données des différents critères identifiées et accessibles pour view.brussels ;</p> <p>2) Intégration de ces données dans les rapports statistiques produits par view.brussels ;</p> <p>3) Publication de ces études.</p>
Contexte	<p>View.brussels inclura systématiquement la variable origine nationale dans toutes ses analyses, c'est une des recommandations de son dernier monitoring de 2019. Ceci afin de pérenniser la production d'un monitoring basé sur l'origine ; de détecter les effets de discriminations croisés et invisibles et de mesurer la participation des populations d'origine étrangère.</p> <p>Croiser cette variable avec les différents autres critères protégés tels que : l'âge ; l'origine sociale ; le genre ; le handicap, etc. permettra d'apporter un éclairage nouveau aux différentes analyses réalisées par l'administration. C'est une approche intersectionnelle qui sera privilégiée dans ce cadre.</p> <p>L'utilisation de cette donnée permettra, par exemple, de mesurer la participation des populations d'origine étrangère à la formation professionnelle ou aux mesures de mise à l'emploi, mais aussi de mesurer l'impact des fins de droits aux allocations d'insertion sur base de l'origine nationale, etc.</p>

Action 1.D : Réaliser une étude qualitative sur le phénomène de sous-rapportage dont la perception de la discrimination par la population en lien avec le sous-rapportage

Objectifs	Objectiver le phénomène de sous-rapportage.
Actions	<p>a) Définir quels échantillons de population seront interpellés et comment les choisir ;</p> <p>b) Définir les outils qui seront utilisés pour les interpellier ;</p> <p>c) Définir les questions qui seront posées au public cible ;</p> <p>d) Récolter les informations nécessaires auprès du public identifié ;</p> <p>e) Développer des analyses sectorielles ;</p> <p>f) Analyser les réponses obtenues et formuler des recommandations ;</p> <p>g) Prévoir des liens entre les différentes études sur les discriminations qui sont également à l'œuvre dans d'autres domaines (logement, enseignement...) afin d'offrir une image globale des phénomènes de discrimination à l'œuvre en Région de Bruxelles-Capitale.</p>
Responsables actions	<p>Pilote : BEE</p> <p>Partenaires : Actiris, Unia, IEFH, Brupartners</p>
Budget	174.240€ HTVA
Délai de réalisation	2023-2024-2025
Indicateurs de suivi	<p>1) Création des questions d'entretiens</p> <p>2) Nombre de personnes interpellées</p> <p>3) Résultats obtenus de l'enquête</p>
Contexte	<p>Le rapport annuel 2020 d'Unia indique qu'en cinq ans, le nombre de dossiers ouverts pour discrimination dans le secteur de l'emploi a connu une hausse de 16,7 %. Malgré la croissance du nombre de dossiers ouverts, peu de signalements de faits de discrimination se retrouvent devant le tribunal correctionnel. Cet élément est la conséquence directe d'un phénomène de sous-rapportage qui peut s'expliquer par divers facteurs tels que : la méconnaissance des phénomènes discriminatoires, le scepticisme quant aux résultats d'une plainte, le fait de ne pas se sentir comme une victime, le coût, l'incertitude et la crainte de perdre de son temps, de « faire ça pour rien », etc.</p> <p>Le monitoring selon l'origine nationale de 2019 de view.brussels recommande de réaliser une étude sur le phénomène de sous-rapportage des plaintes afin de comprendre plus finement les mécanismes structurels de discrimination à l'emploi sur base ethnique et raciale.</p> <p>Cette étude va permettre d'approcher, d'objectiver le phénomène de sous-rapportage, de tenir compte de l'expérience des chercheurs d'emploi face aux phénomènes de discrimination et d'amener des recommandations à l'intention des pouvoirs publics en la matière.</p>

De plus, nous prévoyons des liens entre les différents monitoring/études sur les discriminations qui sont également à l'œuvre dans d'autres domaines (logement, enseignement...) afin d'offrir une image globale des phénomènes de discrimination à l'œuvre en Région de Bruxelles-Capitale.

En 2021, Unia a reçu 1.531 signalements de discrimination en région bruxelloise. 42 % des 440 dossiers ouverts relevaient de critères dits « raciaux ». 36 % concernent l'emploi. 24 % les biens et services. Les faits concernent surtout quatre secteurs : l'emploi, le logement, les réseaux sociaux et ce qu'on peut appeler le racisme « quotidien ». Il y a aussi le grand inconnu : le chiffre du sous-rapportage, les faits signalés ne représentant probablement que la pointe émergée l'iceberg.



102

MIEUX ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES



Engagement 2

IMPLIQUER ET ACCOMPAGNER LES SECTEURS PROFESSIONNELS DANS LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS À L'EMBAUCHE

Action 2.A : Informer et sensibiliser les secteurs professionnels considérés comme les plus discriminants

Objectifs	1) Informer les secteurs professionnels et les partenaires sociaux de l'existence de phénomènes de discrimination ; 2) Les sensibiliser sur l'existence de ces phénomènes et des conséquences économiques qu'elles induisent au sein du secteur.
Actions	a) Prendre connaissance des résultats découlant des études sectorielles via un rapport d'étude ; b) Informer les secteurs les plus discriminants des résultats obtenus via un courrier officiel ; c) Proposer de travailler avec les secteurs afin d'apporter des actions correctrices comme la diffusion d'informations sur le sujet ou des formations.
Responsables actions	Pilote : Actiris Partenaires : BEE, Brupartners, Unia, IEFH, les comités sectoriels, PFE
Budget	Budget constant
Délai de réalisation	2023-2024
Indicateurs de suivi	1) Résultats des études sectorielles 2) Courriers informant les secteurs
Contexte	<p>Les nouvelles études sectorielles réalisées permettront de mettre en évidence les phénomènes de discrimination à l'œuvre au sein de certains secteurs.</p> <p>Les résultats des études seront transmis à Brupartners, aux secteurs concernés disposant d'un accord-cadre dont notamment un Pôle Formation Emploi (PFE) afin qu'ils puissent prendre connaissance des phénomènes discriminatoires existants ou persistants au sein de leur secteur.</p> <p>Les résultats des études sectorielles pourront également être transmis au successeur du Conseil de la non-discrimination et de la diversité (CNDD).</p> <p>Cette prise de conscience de la part des employeurs amènera un changement positif dans les pratiques.</p>

Action 2.B : Accompagner les secteurs professionnels considérés comme les plus discriminants

Objectifs	Mettre en place des actions spécifiques de lutte contre les discriminations dans les secteurs considérés comme les plus discriminants.
Actions	<ul style="list-style-type: none"> a) Collaborer avec les secteurs ; b) Développer un plan d'actions de sensibilisation et de formation à la lutte contre les discriminations à l'embauche ; c) Suivre et évaluer les actions mises en œuvre ; d) Assurer un lien avec le future CNDD.
Responsables actions	Pilote : Actiris et Brupartners Partenaires : Unia, IEFH, PFE, BEE
Budget	Budget constant
Délai de réalisation	2023-2024-2025-2026
Indicateurs de suivi	<ul style="list-style-type: none"> 1) Plan d'action développé au sein du secteur ; 2) Résultats des évaluations de suivi et de mise en œuvre de ce plan par Actiris.
Contexte	<p>Une stratégie d'accompagnement basée sur les résultats des études sectorielles des secteurs professionnels, considérés comme les plus discriminants, sera mise en place afin de développer un plan d'actions spécifiques visant la promotion de la diversité en entreprise, la sensibilisation du personnel et la formation systématique et régulière de tout travailleur ayant des fonctions liées au recrutement ainsi que l'ensemble des cadres, dont les directions des ressources humaines, à la lutte contre les discriminations.[7] Ce plan d'action sera évalué régulièrement en vue de démontrer les effets positifs.</p> <p>Les secteurs professionnels disposant déjà d'un accord-cadre et d'un plan d'actions prévoyant des initiatives de lutte contre les discriminations à l'embauche pourront bénéficier de conseils afin de les renforcer. A cet effet, nous proposons de développer au sein des accords-cadres un chapitre spécifique dédié à l'accompagnement du secteur concerné pour développer ces actions d'accompagnement. Les modalités d'évaluation pourront être reprises au sein de ce chapitre.</p> <p>Un groupe de travail spécifique lié à cette thématique pourrait être créé au sein du successeur du Conseil de la non-discrimination et de la diversité (CNDD). Ce groupe pourrait par exemple réaliser l'évaluation du plan ou des actions de l'accord-cadre.</p> <p>Cette action devra être articulée avec ces entreprises dans le cadre de la Garantie Solution Employeurs d'Actiris.</p>

[7] Cette méthodologie est déjà d'application en Fandre. Cette action s'en inspire. « Réduire la discrimination sur le marché du travail dans les secteurs flamands : vision et instruments académiques » (Baert S., Lamberts M., Verhaeghe P.P. dd. 31/10/2020).

Engagement 3

FORMER LES EMPLOYEURS BRUXELLOIS

Action 3.A : Développer un module de formation à la non-discrimination, accessible sur le site web d'Actiris

Objectifs	<p>1) Mettre à disposition des employeurs bruxellois un module de formation à la non-discrimination via le site web d'Actiris ;</p> <p>2) Sensibiliser et développer les connaissances des employeurs bruxellois en matière de non-discrimination.</p>
Actions	<p>a) Développer un module de formation spécifique à l'intention des employeurs bruxellois ;</p> <p>b) Prévoir une reconnaissance qui (obligation de 5 jours de formation par an) permet au personnel[8] de suivre le module en question en partenariat avec le fédéral ;</p> <p>c) Réaliser des statistiques de suivis de ce module.</p>
Responsables actions	<p>Pilote : Actiris</p> <p>Partenaires : Brupartners, Unia, IEFH le Fédéral et BEE</p>
Budget	Budget constant
Délai de réalisation	2023-2024
Indicateurs de suivi	<p>1) Disponibilité du module de formation en ligne ;</p> <p>2) Nombre de formations suivies.</p>
Contexte	<p>Cette mesure va permettre aux membres du personnel des entreprises de prendre connaissance d'informations relatives à l'embauche non-discriminante au travers d'un module de formation disponible sur le site web d'Actiris.</p> <p>Le suivi de ce module sera proposé aux employeurs au travers, par exemple, de leur dossier au sein de « MyActiris » ou de la consultation du site d'Actiris via un pop-up. Il servira d'outil de sensibilisation à l'ensemble des employeurs qui sont actifs au sein de la région bruxelloise et qui utilisent les services de l'administration.</p> <p>A cet effet, l'outil E-div d'Unia pourra être utilisé dans une version simplifiée comme module de formation.</p>

[8] Toute personne qui aura à défendre ou à faire face à la gestion d'une discrimination vécu au sein de la structure de l'employeur comme le personnel de gestion des ressources humaines, les conseillers en prévention, les syndicats, etc.

Action 3.B : Former les employeurs[9] qui engagent des travailleurs bruxellois bénéficiant d'une aide à l'embauche

Objectif	Sensibiliser et développer les connaissances des employeurs bruxellois qui engagent des travailleurs bénéficiant d'une aide à l'embauche.
Actions	<p>a) Interpeller les employeurs, via l'évaluation des aides à l'emploi en cours depuis 2022, sur la pertinence, la cohérence et l'efficacité de la mesure ;</p> <p>b) Adapter tous les supports (feuilles infos, courriers, attestations, etc.) à destination des employeurs les informant de leur engagement à suivre le module de formation à la non-discrimination ;</p> <p>c) Développer un moyen informatique de transmettre automatiquement l'attestation de suivi de formation auprès du service en charge de l'aide à l'embauche ;</p> <p>d) Prévoir une liste des formations/actions qui donnent droit à une dispense aux employeurs ayant déjà été formés.</p>
Responsables actions	<p>Pilote : Actiris</p> <p>Partenaires : Brupartners, Unia, IEFH</p>
Budget	Budget constant
Délai de réalisation	2023-2024
Indicateurs de suivi	<p>1) Nombre de formations suivies ;</p> <p>2) Nombre de certificats de suivi de formation.</p>
Contexte	<p>Il existe en Région bruxelloise plusieurs mesures de mise à l'emploi. Les employeurs, qui recrutent des chercheurs d'emploi bruxellois bénéficiant de l'une de ces mesures, devront, endéans les deux ans, suivre une formation pour lutter contre les discriminations à l'embauche. Afin de réaliser cette mesure, l'évaluation des aides à l'emploi en cours actuellement, permettra d'interpeller les employeurs sur la pertinence, la cohérence et l'efficacité de cette mesure. Le suivi de ce module entrainera automatiquement l'envoi d'une preuve au service en charge des aides à l'emploi.</p> <p>Pour les employeurs déjà formés ou sensibilisés à ces domaines, ils auront la possibilité d'obtenir une dispense. Un travail sera effectué par Actiris afin de mettre en œuvre ce dernier élément. Dans le cas où l'employeur ne se conformerait pas au suivi de ce module, aucune sanction ne serait appliquée mais une sensibilisation plus forte pourrait être réalisée, et ce, pour ne pas de les sanctionner financièrement au risque de précariser encore plus certaines organisations et les travailleurs qui y sont actifs. Cependant, cette information pourra également être remontée au sein du successeur de l'actuel Conseil de la non-discrimination et de la diversité (CNDD), via le nouveau système d'alarme, afin qu'il puisse prendre des dispositions.</p>

[9] Toute personne qui aura à défendre ou à faire face à la gestion d'une discrimination vécu au sein de la structure de l'employeur comme le personnel de gestion des ressources humaines, les conseillers en prévention, les syndicats, etc.

Action 3.C : Sensibiliser les entreprises à la lutte contre les discriminations à l'embauche

Objectif	Sensibiliser et générer une prise de conscience au sein des grandes entreprises sur les phénomènes discriminatoires qui interagissent au sein du marché du travail bruxellois.
Actions	a) Organiser des groupes de travail avec le Fédéral et les entités fédérées ; b) Développer un module de formation à l'intention du personnel des ressources humaines[10] ; c) Dispenser la formation au sein de ces entreprises.
Responsables actions	Pilote : Cabinet du Ministre bruxellois de l'Emploi et Actiris Partenaires : Brupartners, IEFH, Unia, le fédéral
Budget	Budget constant
Délai de réalisation	2023-2024-2025
Indicateurs de suivi	1) Accord avec le Fédéral et les entités fédérées ; 2) Nombre de formations données.
Contexte	<p>Unia a mis en évidence que « bon nombre de recruteurs ont des préférences inconscientes – des biais de sélection cognitifs – ou sont ignorants de la loi. ». [11] Un employeur peut implicitement discriminer des personnes en fonction de ses préférences ou de stéréotypes. Il est également peu informé de la législation en matière de discrimination à l'embauche et commet des actions punissables légalement sans s'en rendre compte.</p> <p>En concertation avec l'Autorité fédérale, nous souhaitons que les grands employeurs du pays (de plus de 250 travailleurs) dispensent, obligatoirement et périodiquement, une formation sur les discriminations à l'embauche et les moyens de les prévenir. En fonction des résultats, ce dispositif pourra par la suite être étendu aux moyennes et petites entreprises.</p> <p>Le choix de travailler avec les entreprises de plus de 250 travailleurs est en conformité avec les statistiques utilisées au sein du Fédéral et permettra de démarrer cette mesure. De plus, les grandes entreprises permettront de servir de modèles et d'exemple au sein des moyennes et petites entreprises afin que cette mesure puisse leur être étendue par la suite.</p>

[10] Toute personne qui aura à défendre ou à faire face à la gestion d'une discrimination vécu au sein de la structure de l'employeur comme le personnel de gestion des ressources humaines, les conseillers en prévention, les syndicats, etc.

[11] Rapport 2020 I Les tests de situation sur le marché du travail bruxellois https://www.unia.be/files/Documenten/Aanbevelingenadvies/2020-11-18_Rapport_Testing_Bruelles_FR.pdf

Action 3.D : Former les collaborateurs des agences d'emploi privées

Objectif	Renforcer les dispositifs de lutte contre les discriminations déjà présente au sein du secteur.
Actions	a) Adapter la réglementation afin de conditionner l'octroi d'un agrément au suivi de la formation par le personnel ; b) Développer un module de formation spécifique à l'ensemble du personnel de l'agence d'emploi privée.
Responsables actions	Pilote : BEE (pour la réglementation) et Actiris (pour le développement du module de formation : point 3.A.) Partenaires : Brupartners, Unia, IEFH, Comité sectoriel intérim, Federgon.
Budget	Budget constant
Délai de réalisation	2023-2024-2025
Indicateurs de suivi	1) Nombre de formations dispensées ; 2) Rapport d'activité.
Contexte	<p>Il existe près de 240 agences d'emploi privées agréées en Région bruxelloise. Pour l'obtention d'un agrément ou son renouvellement par le Ministre bruxellois de l'emploi, les agences d'emploi privées devront former l'ensemble de leur personnel à une embauche non- discriminante.</p> <p>Ces mesures seront renforcées en modifiant le cadre réglementaire relatif à l'obtention d'un agrément ou de son renouvellement en tant qu'agence d'emploi privée par le Ministre bruxellois de l'emploi. L'objectif étant que les agences d'emploi privées devront former l'ensemble de leur personnel à une embauche non-discriminante pour pouvoir obtenir cet agrément ou son renouvellement.</p> <p>Ce travail sera mené avec les organes dévolus à la gestion mixte. L'objectif n'est pas de créer de nouveaux dispositifs, mais de s'assurer que ceux qui existent déjà atteignent leur cible et que l'ensemble du secteur soit correctement formé, sachant qu'il a un rôle central au sein du marché de l'emploi bruxellois.</p>

Engagement 4

LES PLANS DE DIVERSITÉ COMME FER DE LANCE D'UNE POLITIQUE RH NON-DISCRIMINANTE.

Action 4.A : Renforcer les outils de lutte contre les discriminations à l'embauche et la promotion de la diversité et inviter le fédéral à instaurer un plan de diversité pour plus de 250 travailleurs

Objectifs	<ol style="list-style-type: none">1) Promouvoir la diversité et les actions ciblées ;2) Populariser les bienfaits sociétaux et l'atout économique que la diversité peut représenter en entreprise ;3) Servir de modèles aux autres entreprises.
Actions	<ol style="list-style-type: none">a) Collaborer avec le Fédéral et les entités fédérées pour les grandes entreprises ;b) Promouvoir le label diversité ;c) Évaluer et adapter le mini-plan ;d) Élaborer un plan de diversité simplifié pour ces entreprises ;e) Digitaliser les outils et les procédures.
Responsables actions	Pilote : Actiris Partenaires : Brupartners, Unia, IEFH, le fédéral, le futur CNDD
Budget	Budget constant
Délai de réalisation	2023-2024-2025
Indicateurs de suivi	<ol style="list-style-type: none">1) Adaptation de la réglementation fédérale2) Nombre de plans diversité conclus
Contexte	<p>Les plans de diversité sont des outils qui permettent de promouvoir la diversité et la lutte contre les discriminations grâce à des actions concrètes dans 4 domaines, dont la gestion du personnel et des carrières. Actuellement, il existe en Région bruxelloise 3 types de plan : le mini-plan, le plan global et le plan thématique. [12]</p> <p>Nous poursuivrons les incitations, notamment au travers des subsides octroyés dans le cadre de ces plans, au travers de l'article 28 de l'Ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi [13].</p> <p>Nous collaborerons avec les partenaires sociaux et le gouvernement fédéral afin de les inviter à imposer aux grandes entreprises à incarner la mission de promotion de la diversité dans le cadre de leur responsabilité sociétale. Pour ce faire, nous souhaitons que toutes les entreprises de plus de 250 travailleurs avec un siège en Région Bruxelles-Capitale élaborent un plan de diversité.</p> <p>Elles pourront ainsi soutenir la diversité et populariser ses bienfaits sociétaux et servir ainsi de modèles aux autres entreprises.</p> <p>En fonction des résultats, ce dispositif pourra par la suite être étendu aux moyennes et petites entreprises.</p> <p>Nous nous assurons que cette mesure soit complémentaire aux actions existantes déjà au niveau européen et par la Fédération des entreprises belges.</p>

[12] Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 09 mai 2019 modifiant l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 7 mai 2009 relatif aux plans de diversité et au label de diversité (M.B. 05 juin 2019)

Action 4.B : Favoriser les entreprises bruxelloises engagées pour plus de diversité dans les marchés publics bruxellois

Objectif	Inciter les entreprises bruxelloises de s'engager à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination.
Actions	<p>a) Lancer une étude juridique sur la faisabilité de mise en œuvre de cette action ;</p> <p>b) Collaborer avec les administrations en charge des procédures d'adjudication de marchés publics ;</p> <p>c) Réaliser une liste de ce qui est accepté en termes de « plan de diversité ou équivalent » en concertation avec les 2 autres régions et le Fédéral ;</p> <p>d) Adapter les procédures d'adjudication de marchés publics (Vademecum « clauses sociales ») en collaboration avec le Fédéral.</p>
Responsables actions	<p>Pilote : BEE</p> <p>Partenaires : Brupartners, Unia, Actiris, Administrations en charge des procédures d'adjudication</p>
Budget	Estimation du marché : 30.000 €
Délai de réalisation	2023-2024-2025
Indicateurs de suivi	<p>1) Adoption d'une circulaire bruxelloise relative à l'accès privilégié des entreprises engagées pour plus de diversité dans les marchés publics bruxellois ;</p> <p>2) Nombre d'entreprises ayant développé un Plan de diversité (ou équivalent) et ayant participé à un marché public.</p>
Contexte	<p>Chaque institution publique doit suivre des procédures d'adjudication de marchés publics dans le cadre de la sélection de leurs fournisseurs, et ce afin de garantir une concurrence loyale entre les différents candidats.</p> <p>En collaboration avec les administrations en charge des procédures d'adjudication de ces marchés, il est proposé d'examiner la possibilité de pondérer plus favorablement les entreprises qui disposent d'un plan Diversité (ou équivalent) lors de l'attribution du marché. Pour ce faire une étude juridique sera lancée afin d'analyser la faisabilité de la mise en œuvre de ce changement. Dans ce cadre, le « Small Business Act » sera également étudié pour éviter que les deux actions ne rendent l'accès aux marchés publics plus compliqué pour les PME.</p> <p>Il serait notamment possible, à l'instar de la circulaire « clauses sociales » [14] de prévoir une circulaire similaire visant l'obligation pour les pouvoirs adjudicateur d'insérer une clause « diversité » dans leurs marchés publics. La mise en œuvre d'actions de promotion de la diversité (ou la réalisation d'un plan de diversité) pourrait par exemple devenir un critère d'attribution obligatoire ou un critère de sélection pour tous les marchés qui rentrent dans le champ d'application de la circulaire.</p> <p>Bruxelles Economie et Emploi apportera une attention particulière aux conditions de travail dans l'exécution des marchés publics, notamment dans le cadre du phénomène de sous-traitance en cascade.</p>

[13] https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=2008090431)

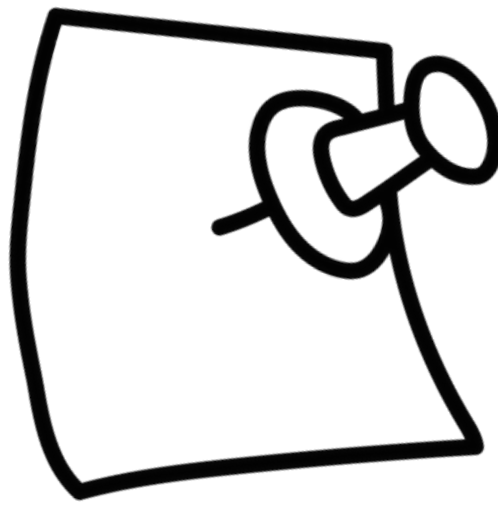
[14] https://etaamb.openjustice.be/fr/circulaire-du-26-novembre-2020_n2020016351.html

Engagement 5

FAIRE DU SECTEUR PUBLIC BRUXELLOIS UN ACTEUR EXEMPLAIRE DE LA DIVERSITÉ

Action 5.A : Harmoniser une obligation de plan de diversité pour la fonction publique bruxellois

Objectif	Rendre le secteur public bruxellois exemplaire via la mise en place d'un plan de diversité au sein des différentes administrations communales, régionales et OIP.
Actions	a) Collaborer avec les cabinets ayant mandat sur les différentes administrations ; b) Instaurer un plan de diversité au sein de chacune des administrations.
Responsables actions	Pilote : Cabinet du Ministre bruxellois de l'Emploi Partenaires : Brupartners, Cabinets des ministres compétents en charge de ces administrations et les administrations publiques concernées (BPL, Talent, Actiris, BEE, Talent.brussels).
Budget	Budget constant
Délai de réalisation	2023-2024-2025
Indicateurs de suivi	1) Adaptations réglementaires ; 2) Nombre de plans de diversité instaurés au sein des différentes administrations publiques ; 3) Réalisation d'un rapport diversité sur base annuel.
Contexte	<p>Le monitoring selon l'origine nationale de 2019 de view.brussels recommande d'accroître la représentativité de la population bruxelloise au sein des institutions publiques. Ceci peut se faire à travers l'introduction des objectifs chiffrés contraignants sur base de l'origine dans les plans de diversité pour les entreprises publiques locales et régionales.</p> <p>L'obligation de mettre en œuvre un plan d'action diversité ainsi que l'évaluation via un rapport cadre dans un engagement plus large d'instaurer une politique forte de diversité et inclusion (engagement, sensibilisation, etc.)</p> <p>En collaboration avec les Ministres compétents, nous souhaitons imposer à tous les opérateurs publics bruxellois communaux et régionaux l'obligation de développer un plan d'actions en matière de diversité et d'inclusion. Ce plan aura une durée de 2 ans et sera évalué en fin de parcours. Voir action 5.B.</p>



Action 5.B : Instaurer une évaluation des plans diversité pour la fonction publique bruxelloise

Objectif	Assurer un suivi de la mise en œuvre de la politique diversité y compris le plan de diversité au sein des administrations (administrations communales et OIP).
Actions	a) Collaborer avec les cabinets ayant mandat sur les différentes administrations ; b) Une évaluation pour le plan diversité.
Responsables actions	Pilote : Actiris et talent.brussels (chacun dans le champ de leurs compétences) Partenaires : Brupartners, BEE, Unia, IEFH, BPL
Budget	Budget constant
Délai de réalisation	2023-2024
Indicateurs de suivi	1) Nombre d'évaluations positives
Contexte	L'obligation de mettre en œuvre un plan d'action diversité ainsi que l'évaluation via un rapport cadre dans un engagement plus large d'instaurer une politique forte de diversité et inclusion (engagement, sensibilisation, etc.) Cette évaluation visera à évaluer ma mise en œuvre du plan après 2 ans.

Action 5.C : Elargir les possibilités d'engagement des agents des pouvoirs publics sur base des compétences

Objectif	Favoriser l'insertion socio-professionnelle des chercheurs d'emploi ne disposant pas de diplôme (ou d'équivalence de diplôme).
Actions	a) Analyser la réglementation en matière d'engagement du personnel des pouvoirs publics ; b) Formuler des propositions de modification des statuts.
Responsables actions	Pilote : Cabinet du ministre de l'Emploi et BEE (pour l'aspect juridique) Partenaires : Brupartners, Actiris, Cabinet du Ministre de la fonction publique, Bruxelles Synergie, talent.brussels
Budget	Budget constant
Délai de réalisation	2023-2024-2025
Indicateurs de suivi	1) Modification de la réglementation ; 2) Nombre de personnes engagées sur base de leurs compétences.
Contexte	<p>Les pouvoirs publics seront appelés à pouvoir engager leur agent sur base des compétences (via par exemple la validation des compétences, validation des acquis par l'expérience, certificat de formation de chef d'entreprise, etc..) au lieu des diplômes et du niveau d'études.</p> <p>Ces derniers sont plus souvent utilisés comme preuve ou indication qu'un candidat dispose des compétences requises pour la fonction demandée. Par conséquent, toute autre forme de certification des compétences pourrait également être reprises dans les offres d'emploi publiées par les pouvoirs publics.</p> <p>Dès lors, les pouvoirs publics seront amenés à veiller à ce que lors de la publication de leur offre d'emplois, celle-ci soit concentrée uniquement sur les compétences.</p>

Action 5.D : Harmoniser et rehausser les exigences légales minimales en matière d'engagement de personnes porteuses d'un handicap et sanctionner plus les pouvoirs publics récalcitrants.

Objectifs	<p>1) Harmoniser les législations existantes en la matière ; 2) Inciter les services publics à engager plus de personnes porteuses d'un handicap.</p>
Actions	<p>a) Collaborer avec les cabinets ayant mandat sur les autres administrations ; b) Adapter les réglementations afin d'unifier et augmenter le quota minimum d'engagement de personnes porteuses d'un handicap ou à défaut de passer des contrats de travail, fournitures et services avec des entreprises de travail adapté ; c) Mettre en place des mesures plus sévères à l'encontre des services publics qui n'atteindraient pas le quota minimum légal d'engagement de personnes handicapées.</p>
Responsables actions	<p>Pilote : Cabinet du ministre de l'Emploi et BEE (aspects juridiques principalement) Partenaires : Actiris, Brupartners, BEE, Unia, IEFH, FEBRAP, service Phare (COCOF), BPL et talent.brussels</p>
Budget	Budget constant
Délai de réalisation	2023-2024-2025
Indicateurs de suivi	<p>1) Adaptation de la réglementation ; 2) Nombre de contrôles menés ; 3) Nombre de communes ayant atteint le quota.</p>
Contexte	<p>L'ordonnance du 2 février 2017 impose aux administrations communales un quota de 2,5 % [15] d'emplois réservés aux personnes handicapées. À défaut, les pouvoirs locaux sont tenus de passer des contrats de travail, fournitures et services avec des entreprises de travail adapté alors que l'arrêté du 21 mars 2018 portant statut administratif et pécuniaire des agents de la Région de Bruxelles-Capitale impose un quota d'engagement de personnes porteuses d'un handicap à 2 % de l'effectif prévu au plan de personnel du service public régional bruxellois.</p> <p>Ces deux exemples montrent qu'il existe différents quotas d'engagement en la matière, nous souhaitons collaborer avec les cabinets compétents afin d'harmoniser les règles en la matière et appliquer les mêmes conditions au sein des pouvoirs publics bruxellois ainsi que dans les institutions publiques qui en dépendent ou qui sont financés majoritairement par la région bruxelloise.</p> <p>Une fois que ces règles seront harmonisées, les exigences légales minimales en matière d'engagement des personnes porteuses d'un handicap seront rehaussées afin d'inciter les pouvoirs publics bruxellois à atteindre leurs objectifs.</p> <p>Pour veiller au bon suivi de ces mesures, les contrôles et sanctions seront renforcés. Les sanctions qui peuvent, par exemple, être envisagées sont une interdiction ou une suspension d'engagement de personnel tant que le minimum légal n'est pas atteint, une amende financière, etc.</p>

[15] Bruxelles Pouvoirs Locaux. (2021, mars). L'emploi des personnes handicapées dans les communes bruxelloises. https://phare.irisnet.be/app/download/7785881962/2021_Handicap_FR+-+Rapport+BPL+emploi+PH+dans+les+communes.pdf?t=1631712842

/03

MIEUX SIGNALER LES PHÉNOMÈNES DISCRIMINATOIRES



Engagement 6

AMÉLIORER ET SIMPLIFIER LE DÉPÔT DE PLAINTE ET SON TRAITEMENT

Action 6.A : Permettre l'introduction de signalements sur le site de Bruxelles Economie et Emploi

Objectif	Faciliter le dépôt d'une plainte pour discrimination.
Action	Développer une page internet sur le site web de BEE permettant aux victimes ou leurs représentants de déposer facilement une plainte pour discrimination.
Responsables actions	Pilote : BEE Partenaires : Actiris, Unia, IEFH
Budget	Budget constant
Délai de réalisation	2023-2024
Indicateurs de suivi	1) Création de la page internet ; 2) Nombre de plaintes introduites via cette page internet.
Contexte	<p>Afin de faciliter le dépôt d'une plainte pour discrimination, une page internet sera mise en ligne sur le site de Bruxelles Economie et Emploi. L'Inspection Régionale de l'Emploi aura ainsi directement accès au témoignage d'une victime présumée et pourra plus rapidement prendre contact et commencer son enquête.</p> <p>Cette page proposera également des informations sur les phénomènes de discrimination. En effet, une part importante des victimes de discrimination ne prend pas contact avec Unia, Actiris ou l'Inspection Régionale, notamment parce qu'elles ignorent avoir été victimes de discrimination.</p> <p>Le lien vers ce portail pourra notamment être repris sur la page internet d'Actiris afin qu'il y ait une interface commune pour qu'une victime puisse porter plainte.</p> <p>Cette plateforme a pour ambition d'être commune aux différentes administrations en charge des signalements et des plaintes.</p>

Action 6.B : Assurer un échange automatique d'informations entre Actiris, l'Inspection Régionale de l'Emploi, les services fédéraux, Unia et l'IEFH

Objectifs	<p>1) Simplifier les procédures actuelles d'échange de données pour traiter une plainte ;</p> <p>2) Augmenter le nombre de plaintes traitées par l'IRE ;</p> <p>3) Améliorer les collaborations entre les différentes parties prenantes.</p>
Actions	<p>a) Organiser des groupes de travail avec les différentes parties prenantes ;</p> <p>b) Créer ou adapter les protocoles d'accord entre les différentes parties prenantes ;</p> <p>c) Adapter la réglementation en la matière si nécessaire.</p>
Responsables actions	<p>Pilote : Actiris et BEE</p> <p>Partenaires : Brupartners, Unia, IEFH, le fédéral</p>
Budget	Budget constant
Délai de réalisation	2023-2024
Indicateurs de suivi	1) Le nombre de plaintes introduites auprès de l'IRE
Contexte	<p>Unia a mis en évidence que la procédure actuelle de traitement d'une plainte est relativement lourde et chronophage, impactant négativement son efficacité. [16]</p> <p>Les procédures actuelles seront simplifiées afin d'augmenter le nombre de plaintes traitées par l'Inspection Régionale de l'Emploi (IRE) et d'améliorer les collaborations essentielles à la réalisation des tests de discrimination. Les protocoles de collaboration avec Unia et IEFH seront amendés avec l'accord des différentes parties pour assurer la transmission des plaintes et des signalements le plus rapidement possible vers l'Inspection Régionale de l'Emploi. Les tests seront réalisés dès l'ouverture des procédures de médiation avec les entreprises et leurs résultats pourront être mobilisés dans ce cadre.</p> <p>Inversement, l'IRE devra également veiller à transmettre rapidement ses plaintes vers Unia, l'IEFH et Actiris.</p>

[16] Unia. (2020, novembre). Les tests de situation sur le marché du travail bruxellois. <https://www.unia.be/files/Documenten/Aanbevelingen-advies/2020-11->

Engagement 7

SANCTIONNER LES FAITS AVÉRÉS DE DISCRIMINATION À L'EMBAUCHE

Action 7.A : Améliorer le cadre réglementaire dévolu aux « testings »

Objectifs	<ol style="list-style-type: none">1) Clarifier la question de la compétence régionale en matière de lutte contre les discriminations en matière d'emploi et ce afin de rendre celle-ci plus effective ;2) Clarifier les conditions de réalisations des tests afin de les assouplir et de faciliter leur réalisation ;3) Simplifier l'utilisation des tests de discrimination à l'emploi ;4) Permettre la réalisation de contrôles « sur place/en entreprise » en matière de lutte contre la discrimination ;5) Apporter plus de sécurité aux inspecteurs de l'IRE ;6) Garantir des moyens supplémentaires au sein de l'IRE ;7) Instaurer une base légale permettant les échanges d'informations entre Actiris et l'IRE.
Action	Approbation d'un nouveau cadre réglementaire « testing ».
Responsables actions	Pilote : BEE Partenaires : Brupartners et Actiris
Budget	Budget constant
Délai de réalisation	2023
Indicateurs de suivi	<ol style="list-style-type: none">1) Augmentation du nombre de tests de situation ;2) Publication au Moniteur belge de l'ordonnance modifiant les ordonnances de 2008 et 2009.
Contexte	<p>Le monitoring selon l'origine nationale de 2019 de view.brussels recommande de renforcer les outils de contrôle en évaluant l'ordonnance du 16 novembre 2017 afin d'en mesurer l'efficacité et en réalisant des contrôles de manière proactive.</p> <p>L'ordonnance du 16 novembre 2017 visant à lutter contre les discriminations en matière d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale [17] a permis l'introduction des tests de discrimination élargissant le spectre des missions et pouvoirs des inspecteurs régionaux de l'Emploi faisant de la Région de Bruxelles-Capitale la pionnière en Belgique et en Europe en ce domaine.</p> <p>Depuis octobre 2021, une cellule spécifique visant à lutte contre la discrimination à l'embauche a été mise sur pied au sein de l'Inspection Régionale de l'Emploi (IRE) et est composée d'un responsable de cellule et de deux inspecteurs.</p> <p>En Région de Bruxelles-Capitale, alors que les inégalités dans l'accès à l'emploi restent importantes, le nombre de signalements pour des cas de discriminations obtenus par l'IRE reste faible. Entre 2018 et 2021, seuls 45 signalements ont été reçus par l'IRE en provenance principalement d'Unia et de l'IEFH. En ce qui concerne les signalements reçus, plus d'un tiers a été classé sans suite pour absence de compétence de la Région, volonté de la victime, perte de contact avec la victime ou par absence de réponse aux tests de situation.</p> <p>Sur la base de l'étude juridique commandée au « Centre de Droit public de l'ULB », l'ordonnance de 2009 sera modifiée.</p>

[17] Ordonnance du 16 novembre 2017 visant à lutter contre les discriminations en matière d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale (M.B. 21 novembre 2017)

Engagement 8

AUGMENTER LA PROACTIVITÉ DES TESTS DE DISCRIMINATION

Action 8.A : Créer un cadre juridique spécifique permettant de mener des campagnes proactives de tests de discrimination

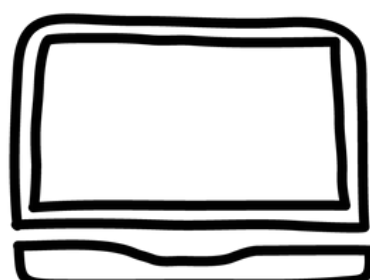
Objectif	Permettre la réalisation de tests proactifs au sein d'un secteur d'activités à la suite de la réalisation d'études académiques et moyennant l'accord préalable de l'Auditorat du Travail ;
Action	Présenter un avant-projet de modification de l'ordonnance de 2009
Responsables actions	Pilote : BEE Partenaires : Actiris et Brupartners
Budget	2 inspecteurs de niveau B et une personne de niveau C pour BEE : 173.000 €.
Délai de réalisation	2023-2024
Indicateurs de suivi	1) Augmentation du nombre de tests de situation ; 2) Adaptation de l'ordonnance de 2009 pour simplifier et étendre l'application des tests de discrimination.
Contexte	<p>L'ordonnance du 16 novembre 2017 visant à lutter contre les discriminations en matière d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale a permis l'introduction des tests de discrimination élargissant le spectre des missions et pouvoirs des inspecteurs régionaux de l'Emploi faisant de la Région de Bruxelles-Capitale la pionnière en Belgique et en Europe en ce domaine.</p> <p>Depuis octobre 2021, une cellule spécifique visant à la lutte contre la discrimination à l'embauche a été mise sur pied au sein de l'Inspection Régionale de l'Emploi (IRE) et est composée d'un responsable de cellule et de deux inspecteurs.</p> <p>En Région de Bruxelles-Capitale, alors que les inégalités dans l'accès à l'emploi restent importantes, le nombre de signalements pour des cas de discriminations obtenus par l'IRE reste faible. Entre 2018 et 2021, seuls 45 signalements ont été reçus par l'IRE en provenance principalement d'Unia et de l'IEFH.</p> <p>En ce qui concerne les signalements reçus, plus d'un tiers a été classé sans suite pour absence de compétence de la Région, volonté de la victime, perte de contact avec la victime ou par absence de réponse aux tests de situation.</p> <p>Sur base de l'étude juridique commandée au « Centre de Droit public de l'ULB », l'ordonnance de 2009 sera modifiée afin de rendre les tests plus proactifs.</p>

Engagement 9

AUGMENTER LES ACTIONS DE COMMUNICATION SUR LE SUJET DES DISCRIMINATIONS À L'EMBAUCHE

Action 9.A : Améliorer la visibilité du service anti-discrimination d'Actiris

Objectif	Populariser le service anti-discrimination d'Actiris.
Action	Créer une page internet dédiée aux phénomènes de discrimination et aux services proposés par Actiris.
Responsables action	Pilote : Actiris Partenaires : Unia et IEFH
Budget	Budget constant
Délai de réalisation	2023-2024
Indicateurs de suivi	1) La page internet du service anti-discrimination est créée ; 2) Nombre de visites sur la page internet du service anti-discrimination.
Contexte	<p>De nombreuses études (Unia, view.brussels, etc.) ont démontré que les phénomènes de discrimination à l'embauche sont mal connus au sein de la population. Souvent, des chercheurs d'emploi ne savent pas qu'ils ont été victimes de discrimination.</p> <p>En plus de faire connaître le service anti-discrimination d'Actiris, cette page internet pourra fournir de l'information sur la discrimination à l'embauche et sur la manière de porter plainte.</p> <p>Elle contiendra également des témoignages de victimes de discrimination et des employeurs qui participent à la lutte contre les discriminations à l'embauche. Elle proposera aussi des modules d'information sur la discrimination (ex : comment et où porter plainte, etc.).</p>





104

**MIEUX ACCOMPAGNER
LES CHERCHEURS
D'EMPLOI**

Engagement 10

AMÉLIORER L'ACCOMPAGNEMENT DES VICTIMES DE DISCRIMINATION

Action 10.A : Garantir l'accompagnement des victimes de discrimination

Objectif	Apporter plus de soutien aux chercheurs d'emploi victimes de discrimination dans la gestion des procédures administratives engendrée par le dépôt d'une plainte.
Actions	a) Développer des actions d'accompagnement et d'aide à la gestion administrative engendrée par le dépôt d'une plainte ; b) Définir le mode de fonctionnement et le champ d'application de chaque acteur au sein des protocoles d'accord.
Responsables action	Pilote : Actiris et BEE Partenaires : Unia et IEFH
Budget	Budget constant
Délai de réalisation	2023-2024-2025
Indicateurs de suivi	1) Plan d'action mis en œuvre ; 2) Nombre de victimes accompagnées dans le cadre de leur procédure administrative liée au dépôt de plainte.
Contexte	<p>Les victimes de discrimination à l'embauche pourront continuer à bénéficier d'un accompagnement individualisé par les services d'Actiris. Celui-ci sera amélioré et prodigué dès la prise de connaissance du signalement de l'acte discriminatoire et développé progressivement pour renforcer l'autonomisation (empowerment) du chercheur d'emploi.</p> <p>Une attention particulière sera portée aux victimes dont la plainte n'a pas abouti car il ne s'agissait pas d'une discrimination à l'embauche. Un accompagnement spécifique devra être développé afin que la personne puisse comprendre pourquoi sa plainte a échoué et améliorer la perception qu'elle peut avoir des phénomènes discriminatoires.</p> <p>Actiris développera des actions d'accompagnement qui permettront aux victimes de rassembler toutes les informations nécessaires au bon traitement de leur dossier de plainte (démarches administratives, compréhension de la procédure, etc.). Chaque chercheur d'emploi pourra donc être suivi par un conseiller attitré au sein du service anti-discrimination d'Actiris. L'objectif poursuivi est de soutenir la victime dans ses démarches afin qu'elle n'abandonne pas la procédure en cours de route.</p> <p>Dans ce cadre, le champ de compétences d'Actiris ainsi que des autres acteurs qui interviennent également dans ce processus d'accompagnement sera redéfini et rediscuté lors de la révision des protocoles d'accord prévu au point « 6B : La mise en place d'un échange automatique d'informations entre Actiris, l'Inspection Régionale de l'Emploi, les services fédéraux, Unia et l'IEFH ». Cette révision permettra de garantir une lisibilité des organismes vers lesquels les victimes peuvent se tourner et faciliter leurs démarches.</p>

Engagement 11

DÉVELOPPER LES CONNAISSANCES DES CHERCHEURS D'EMPLOI SUR LE SUJET DES DISCRIMINATIONS À L'EMBAUCHE

Action 11.A : Former les chercheurs d'emploi sur les phénomènes de discrimination

Objectif	Augmenter les connaissances des chercheurs d'emploi sur les phénomènes discriminatoires.
Actions	a) Développer des modules de formation à destination du public cible ; b) Proposer ces modules à tous les chercheurs d'emploi qui sont engagés dans un parcours de recherche d'emploi au sein d'Actiris.
Responsables action	Pilote : Actiris Partenaires : BEE, Bruxelles-Formation, VDAB, Unia, IEFH
Budget	Budget constant
Délai de réalisation	2023-2024
Indicateurs de suivi	1) Nombre de formations données ; 2) Nombre de participants aux modules de formation.
Contexte	<p>De nombreux chercheurs d'emploi, victimes de discrimination, n'osent pas en parler ou porter plainte.</p> <p>L'objectif de cette mesure sera donc d'augmenter les connaissances des chercheurs d'emploi sur la notion des critères protégés. Ce module de formation pourra par exemple être suivi lors d'un parcours classique d'accompagnement à l'emploi.</p> <p>Les chercheurs d'emploi pourront ainsi apprendre à ne pas se conformer aux stéréotypes qui fondent les comportements discriminatoires (Exemple : l'inégalité salariale entre les hommes et les femmes, le comportement des jeunes issus des quartiers les plus défavorisés, la perte d'employabilité des travailleurs âgés, etc.) et à pouvoir s'en prémunir (comment et où porter plainte, etc.).</p> <p>À cet effet, l'outil E-div d'Unia pourra servir de base à l'élaboration de ces modules de formation.</p>

Action 11.B : Assurer des actions de sensibilisation des chercheurs d'emploi sur les phénomènes discriminatoires

Objectifs	1) Apporter plus de soutien aux chercheurs d'emploi victimes de discrimination ; 2) Augmenter l'autonomisation des chercheurs d'emploi victimes de discrimination.
Actions	a) Mener une réflexion sur des actions de sensibilisation à la discrimination ; b) Améliorer l'accompagnement prodigué par les différents services d'Actiris en mettant en place des actions de sensibilisation à la discrimination ; c) Travailler en synergie avec Unia, l'IEFH et l'IRE.
Responsables action	Pilote : Actiris Partenaires : Unia et IEFH
Budget	Budget constant
Délai de réalisation	2023-2024
Indicateurs de suivi	1) Nombre d'actions de sensibilisation menées
Contexte	<p>Actiris mettra en place des actions de sensibilisation à la discrimination à l'embauche auprès des chercheurs d'emploi qui sont accompagnés dans le cadre de leur recherche d'emploi et en particulier auprès du public qui risque d'en être potentiellement victime (personnes en situation de handicap, responsabilités familiales, personnes âgées, etc.). L'accompagnement sera construit pour développer les talents des publics cibles qui risquent d'être les plus discriminés mais également leurs connaissances des phénomènes discriminatoires qui interagissent au sein du marché de l'emploi afin qu'ils puissent les reconnaître, s'en prémunir et renforcer leur confiance en eux.</p> <p>Dans ce cadre, les services d'Actiris pourront, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mobiliser les stages et les activités de volontariat afin qu'ils puissent intégrer le marché de l'emploi plus en sérénité[18] ; • Utiliser des messages de sensibilisation via le dossier unique des chercheurs d'emploi ; • Mettre en place un processus de formation continue du personnel d'Actiris ainsi que de ses partenaires d'Actiris ; • Sensibiliser les managers à transmettre les principes de non-discrimination à leur équipe ; • etc.

[18] Tout travail presté à titre gratuit le sera sur une base strictement volontaire. L'expérience professionnelle acquise au sein d'une activité de volontariat ou d'un stage renforce les compétences professionnelles du chercheur d'emploi sur son CV. Elle permet également de remettre le chercheur d'emploi en contact avec le monde du travail d'une manière différente que par l'emploi. Cette solution est proposée aux chercheurs d'emploi au même titre que les autres.

Engagement 12

AMÉLIORER LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DES CHERCHEURS D'EMPLOI

Action 12.A : Permettre la rédaction des offres d'emploi en termes de compétences

Objectif	Inciter les employeurs à rédiger leurs offres d'emploi en termes de compétences nécessaires pour la fonction.
Actions	a) Établir un canevas de profil de poste définissant clairement les compétences nécessaires pour les missions afférentes aux éventuels postes ; b) Établir une procédure de sélection des candidatures en fonction d'une grille d'évaluation centrée sur les compétences décrites dans le profil du poste ; c) Formaliser le déroulement de l'entretien d'embauche afin de garantir un recrutement fondé sur les compétences.
Responsables action	Pilote : Actiris Partenaires : Unia, IEFH, Brupartners
Budget	Budget constant
Délai de réalisation	2023-2024
Indicateurs de suivi	Nombre d'offres d'emploi rédigé en termes de compétences
Contexte	L'objectif de cette mesure est d'inciter les employeurs bruxellois à rédiger leurs offres d'emploi en termes de compétences nécessaires pour la fonction et de ne plus faire référence aux études, diplômes ou aux certifications éventuelles (sauf si une disposition légale le prévoit). Actiris et les agences d'emploi privées agréées en Région bruxelloise seront les premiers acteurs de ce changement.

Action 12.B : Assurer la correspondance du « matching » des offres d'emploi sur base des compétences

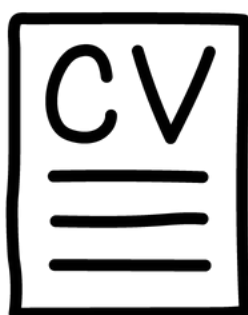
Objectif	Insérer plus facilement les chercheurs d'emploi qui ne disposent pas d'une équivalence de diplôme ou qui n'ont pas pu acquérir un Titre de compétence (ou toute autre certification) alors qu'ils disposent des compétences nécessaires pour exercer le métier.
Actions	a) Développer une nouvelle méthodologie de matching des offres d'emploi tant informatique que manuelle ; b) Tester cette nouvelle méthodologie sur le recrutement des chercheurs d'emploi ; c) Évaluer l'impact de cette nouvelle méthodologie.
Responsables action	Pilote : Actiris Partenaires : Unia, IEFH Brupartners et talent.brussels
Budget	Budget constant
Délai de réalisation	2023-2024
Indicateurs de suivi	1) Nouvelle méthodologie mise en œuvre ; 2) Nombre de « matchings compétences » effectués ; 3) Nombre de recrutements effectués sur base de cette nouvelle méthodologie.
Contexte	Cette mesure vise à faire correspondre l'offre et la demande d'emploi en fonction des compétences des chercheurs d'emploi et non de leurs diplômes ou certifications (sauf si une disposition légale le prévoit). Pour ce faire, Actiris doit développer une nouvelle méthodologie de matching des offres d'emploi tant informatique que manuelle, tester son effet sur le recrutement des chercheurs d'emploi et évaluer l'impact de ce nouveau procédé. Si les résultats sont positifs, la méthodologie pourra être étendue aux agences d'emploi privées agréées en Région bruxelloise.

Action 12.C : Garantir une plus large et plus rapide reconnaissance des diplômes

Objectif	Faciliter l'accès au marché du travail bruxellois grâce à une efficace reconnaissance des diplômes étrangers.
Actions	<p>a) Prendre contact avec les communautés ;</p> <p>b) Organiser des groupes de travail avec la Fédération-Wallonie-Bruxelles et la Communauté flamande afin d'identifier les blocages ;</p> <p>c) Développer, en collaboration avec les communautés, une procédure simplifiée de reconnaissance des diplômes pour les travailleurs venus de l'étranger ;</p> <p>d) Établir des contacts avec les instances européennes afin d'établir des procédures de reconnaissances de diplômes étrangers communes entre les pays de l'Union européenne.</p>
Responsables action	<p>Pilote : Actiris</p> <p>Partenaires : IEFH, Unia, Brupartners, Fédération Wallonie-Bruxelles, Vlaamse Gemeenschap, Consortium de validation des compétences, Commission européenne</p>
Budget	Budget constant
Délai de réalisation	2023-2024
Indicateurs de suivi	<p>1) Procédure de reconnaissance des diplômes étrangers est adaptée ;</p> <p>2) Nombre de personnes qui obtiennent leur équivalence de diplôme étranger.</p>
Contexte	<p>Le monitoring selon l'origine nationale de 2019 de view.brussels a démontré la difficulté qu'ont les personnes diplômées de l'étranger à intégrer le marché de l'emploi en Belgique. De plus, le pays où est acquis le diplôme a une incidence certaine sur l'insertion professionnelle. Le parcours pour obtenir une équivalence d'un diplôme étranger en Belgique est un parcours du combattant.</p> <p>Les procédures sont rigides et ne tiennent pas compte des compétences professionnelles acquises sur le terrain, privant les employeurs d'une main-d'œuvre expérimentée et les travailleurs d'exercer leur métier. Ils subissent donc un déclassement professionnel important, ce qui génère des problèmes en cascade pour chacune des personnes dont le diplôme n'est pas reconnu et une perte de talents pour la Région bruxelloise.</p> <p>Cette mesure vise à collaborer avec les communautés et le secteur de l'insertion professionnelle sur la problématique de la reconnaissance des diplômes étrangers, peu importe le pays d'origine. Il sera notamment proposé de développer une procédure simplifiée, rapide et gratuite de reconnaissance des diplômes pour les travailleurs venus de l'étranger.</p> <p>Nous proposerons également de mettre en place une collaboration européenne afin que dans chaque pays européen, l'évaluation des diplômes, quel que soit le pays d'origine, soit la même.</p>

Action 12.D : Renforcer le dispositif de « Validation des Compétences »

Objectif	Augmenter le recours au dispositif de « Validation Des Compétences ».
Actions	a) Réaliser une étude d'impact du « Titre de compétence » délivrée par les Centres de validation des compétences et formuler des pistes de recommandations ; b) Faciliter l'utilisation du dispositif de « Validation des Compétences » ; c) Analyser la possibilité d'élargir les « titres de compétences » et mener une réflexion quant à la possibilité de raccourcir les délais des procédures et de rendre ces dernières gratuites.
Responsables action	Pilote : Actiris Partenaires : BEE, Brupartners, Consortium de validation des compétences (CVDC)
Budget	Budget constant
Délai de réalisation	2023-2024
Indicateurs de suivi	1) Nombre de « Titre de compétence » délivré ; 2) Procédure adaptée.
Contexte	<p>Le monitoring selon l'origine nationale de 2019 de view.brussels recommande de renforcer la validation des compétences afin d'augmenter le recours à ce dispositif. Le dispositif de validation des compétences a été développé afin de faciliter la mise à l'emploi du travailleur qui a acquis une expérience professionnelle sans être passé par le système scolaire.</p> <p>Cette mesure propose donc de renforcer le dispositif de Validation des Compétences, d'analyser la possibilité d'élargir les Titres de Compétences et d'augmenter le recours à ce dispositif.</p>



105

**INNOVER POUR LUTTER
CONTRE LES
DISCRIMINATIONS**



Engagement 13

PROMOUVOIR LES « MODÈLES »

Action 13.A : Promouvoir les « modèles »

Objectifs	<ol style="list-style-type: none">1) Sensibiliser les employeurs bruxellois aux différents talents existants au sein de la région bruxelloise ;2) Briser le cercle vicieux pour les chercheurs d'emploi faisant partie des groupes les plus discriminés.
Actions	<ol style="list-style-type: none">a) Définir les publics qui participeront à cette campagne ;b) Définir les slogans qui seront utilisés ;c) Définir les supports qui seront utilisés ;d) Lancer la campagne.
Responsables action	Pilote : Actiris Partenaires : Equal.brussels, Unia, IEFH et Brupartners
Budget	Estimation du budget : 175.000 EUR. Affectation de moyens relatifs à la S2030
Délai de réalisation	2023-2024
Indicateurs de suivi	<ol style="list-style-type: none">1) Lancement de la campagne ;2) Impact de la communication ;3) Retours du terrain.
Contexte	<p>Le monitoring socioéconomique 2022 d'Unia a étudié le rôle du capital socioculturel comme étant un des éléments déterminants les opportunités que reçoivent les gens sur le marché du travail. L'origine nationale peut également alimenter certaines normes ou attentes. Pourquoi les jeunes de certaines origines choisissent-ils beaucoup plus souvent un certain domaine d'études, pourquoi sont-ils surreprésentés dans certains secteurs et pas dans d'autres... ? Une des pistes pour aider à sortir de cette situation consiste à promouvoir des rôles modèles. Unia souligne l'importance de modèle forts pour briser le cercle vicieux.</p> <p>Cette mesure veut sensibiliser la population bruxelloise via une campagne massive d'informations à la discrimination à l'embauche en mettant en avant des « rôles modèles » en assurant une représentation diverse et inclusive de la population bruxelloise. A cet effet, plusieurs réseaux seront utilisés comme la presse, le cinéma, internet, les affiches publicitaires dans les lieux publics, etc.</p> <p>D'une part, grâce à cette campagne, les employeurs seront sensibilisés à tous les talents bruxellois, peu importe les critères dits raciaux ou leurs caractéristiques physiques. D'autre part, les chercheurs d'emploi seront informés de leurs droits concernant la discrimination à l'embauche afin de faire passer le message qu'en parler et porter plainte aide à diminuer les cas de discrimination sur le marché de l'emploi et ainsi briser les codes.</p>

Engagement 14

AMÉLIORER LES APPELS À PROJETS DIVERSITÉ EN EMPLOI

Action 14.A : Améliorer les appels à projets de lutte contre les discriminations à l'embauche et promotion de la diversité sur le marché de l'emploi bruxellois

Objectif	Soutenir des initiatives en matière de diversité permettant d'avoir des résultats structurels sur le long terme.
Actions	a) Créer un groupe de travail qui identifiera les points faibles de l'actuel appel à projets ; b) Apporter des solutions afin de corriger les points faibles précédemment identifiés et adapter les cahiers de charge en ce sens ; c) Établir un nouveau système de pérennisation des lauréats des années antérieures.
Responsables action	Pilote : BEE Partenaire : Cabinet du ministre de l'Emploi
Budget	AB 16.007.34.02.3300 2022 : 1.150.000 € : (750.000 € pour les nouveaux projets et 400.000 € pour les projets à pérenniser) 2023 : 750.000 € (500.000 € pour les nouveaux projets et 250.000 € pour les projets à pérenniser)
Délai de réalisation	2022 -2023
Indicateurs de suivi	1) Création d'une nouvelle méthodologie ; 2) Nombre de candidatures à l'appel à projets ; 3) Nombre de projets pérennisés.
Contexte	L'appel à projets diversité est une initiative qui a connu sa première édition en 2014. Il a pour but de soutenir toutes les actions concrètes et innovantes visant à lutter contre la discrimination à l'embauche. Vu l'engouement manifesté pour cet appel à projets, il sera maintenu et amélioré. Une réflexion sera menée sur la manière de diffuser et pérenniser les projets qui ont obtenu des résultats particulièrement positifs en termes de lutte contre les discriminations à l'embauche.

Engagement 15



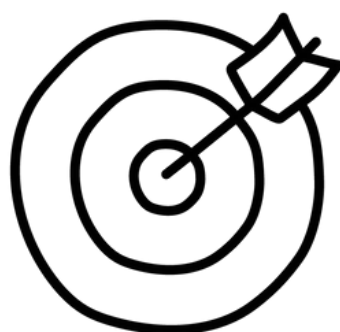
UTILISER L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE POUR DÉCELER LES ÉLÉMENTS DISCRIMINANTS DANS LES OFFRES D'EMPLOI

Action 15.A : Utiliser l'intelligence artificielle (IA) pour déceler les éléments discriminants dans les offres d'emploi

Objectifs	<ol style="list-style-type: none">1) Réduire efficacement les éléments discriminants présents au sein des offres d'emploi2) Faciliter le matching des offres et demandes d'emploi sur base des compétences.
Actions	<ol style="list-style-type: none">1) Analyser les possibilités d'utiliser l'IA ;2) Définir les balises d'utilisation de l'outil ;3) Développer un algorithme permettant de déceler les éléments discriminatoires ;4) Veiller à ce que le biais algorithmique n'amène pas de résultats faussés et/ou engendre des formes de discrimination ;5) Analyser les résultats afin d'améliorer l'algorithme utilisé.
Responsables action	Pilote : Actiris Partenaires : Cabinet du ministre de l'Emploi et Unia
Budget	Budget constant
Délai de réalisation	2023-2024
Indicateurs de suivi	<ol style="list-style-type: none">1) Développement d'un outil IA ;2) Résultats de l'utilisation de l'outil IA
Contexte	<p>Le monitoring socioéconomique 2022 d'Unia soutient qu'une manière adéquate de lutter contre la discrimination est de poursuivre les démarches entreprises les dernières années, mais aussi d'utiliser l'intelligence artificielle pour détecter d'éventuels cas de discrimination.</p> <p>L'objectif est d'utiliser l'intelligence artificielle pour analyser les offres d'emploi et déceler les éventuels éléments discriminants. Cette technologie peut également être utilisée pour améliorer le matching des offres et demandes d'emploi sur base des compétences.</p>

Évaluation du Plan en 10 mesures pour lutter contre la discrimination à l'embauche

Didier Gosuin - 2016



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

Une série de démarches avaient été entreprises à l'égard de la Fédération Wallonie-Bruxelles, visant à faciliter la procédure d'équivalence de diplôme pour les chercheurs d'emploi inscrits chez Actiris. Plusieurs courriers ont été adressés en ce sens, le dernier datant de fin 2020.

Les demandes en termes de facilitation (et de gratuité) de la procédure d'équivalence de diplôme ne trouvent donc pas de solution à ce jour, ce qui a des effets néfastes sur l'insertion socio-professionnelle des chercheurs d'emploi d'origine non-européenne qui sont particulièrement impactés par une politique de non-reconnaissance de leur titre acquis au pays d'origine.

Néanmoins, Actiris a initié des collaborations avec le CIRE (Coordination et Initiatives pour Réfugiés et Etrangers) et BON (Brussels Onthaalbureau Nieuwkomers) pour soutenir au mieux les chercheurs d'emploi pour faciliter leurs démarches administratives en vue de faire reconnaître leur diplôme.

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

Le service Diversité d'Actiris aide les entreprises des secteurs privés et publics basées à Bruxelles à élaborer une politique de diversité et d'inclusion.

L'instrument principal de cette politique est le plan de diversité. Il s'agit d'un instrument flexible permettant de développer et de suivre des actions qui répondent à la situation réelle d'une organisation en vue de promouvoir la diversité en mettant l'accent sur l'inclusion sur le lieu de travail et de lutter contre les différentes formes de discrimination.

Le service Diversité aide les entreprises à mettre en place un groupe de travail interne, à réaliser une analyse quantitative et qualitative de la diversité, à rédiger un plan d'actions et à en assurer le suivi sur une période de deux ans. Ceci est fait en collaboration avec les employés de l'entreprise pour assurer un ancrage structurel. Les objectifs sont à la fois quantitatifs (augmentation de la diversité dans le recrutement et la rétention) et qualitatifs (promotion de l'inclusion et sensibilisation contre la discrimination).

La réforme des instruments de la diversité a été réalisée au cours de la période 2017-2020. Un aspect important de cette réforme était que la politique de diversité ne devait plus avoir uniquement un caractère volontariste, par la promotion de la diversité, mais qu'il fallait également y ajouter un élément correctif et réparateur dans la lutte contre la discrimination. Ainsi, de nouveaux outils de diversité ont été développés et inclus dans la décision sur les plans de diversité et le label de diversité en mai 2019. Ils répondent mieux aux besoins des entreprises bruxelloises.

Depuis le 1er janvier 2020, le service Diversité d'Actiris dispose de 4 nouveaux instruments de diversité :

- Une déclaration d'intention de l'entreprise à réaliser un plan diversité ;
- 3 types de plans diversité : le mini-plan, le plan global et le plan thématique.

Les effets de ces nouveaux instruments n'ont encore pu être mesurés dès lors que l'évaluation d'un plan diversité n'a lieu que 2 ans après sa mise en place.

En effet, la réforme des instruments de la diversité prévoit une évaluation en 2 phases :

- 1ère phase : une évaluation interne par les consultants en diversité d'Actiris ;
- 2ème phase : une évaluation externe avec les entreprises concernées et les partenaires sociaux.

L'évaluation interne montre déjà que la réforme a produit ses premiers résultats positifs :

Augmentation des résultats des entreprises

Le nombre de lettres d'intention et de nouveaux plans de diversité a presque doublé entre 2020 et 2021. Cette augmentation se confirme si l'on compare l'année 2021 à 2017 : sur cette période, le nombre de nouveaux plans de diversité a augmenté de 71 %.

Un meilleur service pour les entreprises

Auparavant, seul un plan de diversité pouvait être proposé, mais désormais les entreprises peuvent commencer par une déclaration d'intention sans faire immédiatement un plan de diversité. En signant la déclaration d'intention, un groupe de travail interne sur la diversité (structure de soutien) est mis en place pour élaborer la politique de diversité de l'entreprise, le début d'un processus participatif de la direction et du personnel dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation d'un plan de diversité. En outre, les entreprises ont le choix entre différents types de plans de diversité, ce qui permet de mieux adapter la politique de diversité aux besoins de l'entreprise. Le fait que les entreprises apprécient cette approche est démontré par le baromètre de satisfaction qu'Actiris réalise régulièrement auprès des entreprises bruxelloises : le service Diversité d'Actiris est noté 8,03/10. Cela signifie que les personnes interrogées issues d'une entreprise ayant eu un contact avec le service de la diversité ont beaucoup apprécié ce contact, tant au niveau des informations fournies que de la possibilité de développer un plan de diversité adapté à leur entreprise.

Les objectifs de recrutement sont plus clairs

Dans ce nouveau type de plans, des objectifs quantitatifs et qualitatifs ont été introduits. Ces plans demandent également que des objectifs soient inclus dans le recrutement des nouveaux employés, de préférence parmi les groupes cibles de la politique de diversité. L'utilisation de cibles et d'objectifs qualitatifs et quantitatifs précis apporte plus d'éclairage dans l'orientation et la mise en œuvre des nombreuses actions du plan de diversité. Comme mentionné ci-dessus, il est trop tôt pour évaluer l'effet de l'introduction de chiffres ciblés dans les plans de diversité et l'influence que cela a eu sur l'atteinte des groupes cibles.

L'approche sectorielle a été introduite

L'approche sectorielle a également été intégrée dans les plans de diversité individuels (voir le point d'évaluation 8 du plan Gosuin "renforcement de l'approche sectorielle"). Brupartners soutient la conclusion d'accords-cadres avec les secteurs qui se concentrent également sur le thème de la diversité. Si une entreprise appartient à l'un de ces secteurs, des actions sectorielles supplémentaires sont incluses dans le plan de diversité des entreprises.

Demande d'un nouveau logo pour le label diversité

Le logo actuel est dépassé (2010) et ne répond plus aux exigences numériques actuelles du logo à utiliser par les entreprises. Un nouveau logo de la diversité pour les entreprises qui ont commencé un plan pourrait convaincre encore plus d'entreprises de faire un plan de diversité.

Encore trop peu d'actions correctives et réparatrices

La réforme des instruments relatifs à la diversité a ajouté un élément correctif et réparateur à l'action volontaire existante. Cela signifie qu'en cas de signalement de discrimination dans une entreprise, le service Diversité peut jouer un rôle de médiateur. Si une entreprise est condamnée en raison d'une discrimination, alors cette entreprise ne peut que mettre en œuvre un mini plan dans le but de travailler sur la raison pour laquelle l'entreprise a été condamnée et de prendre des mesures correctives dans ce sens. L'entreprise ne reçoit aucune subvention pour la mise en œuvre du mini-plan. À ce jour, le département Diversité d'Actiris n'a pris qu'une seule fois des mesures correctives pour une entreprise qui a été condamnée pour discrimination.

Autres missions encore à réaliser dans le cadre de la réforme

Comme indiqué plus haut, la mise en œuvre des nouveaux instruments relatifs à la diversité n'est pas encore achevée et un certain nombre d'éléments de la réforme doivent encore être mis en œuvre. Celles-ci ont été reportées par manque de ressource pour assurer une mise en œuvre de qualité. Les éléments suivants doivent encore être développés :

- Un réseau d'entreprises ayant signé la déclaration d'intention ou ayant un plan de diversité doit encore avoir lieu ;
- La digitalisation des instruments de la diversité, qui rendra les plans de diversité plus conviviaux et permettra un suivi plus rapide des résultats. Un budget est pour se faire allouer en 2022.

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

L'ordonnance relative aux aides pour le développement économique des entreprises de 2018[19] établit un lien entre les aides aux entreprises et les plans de diversité ainsi :

1. Les entreprises de plus de 100 employés, qui reçoivent une subvention "développement économique", sont obligées de développer un plan de diversité ;
2. Les entreprises qui développent un plan de diversité peuvent recevoir une augmentation de leur subvention "développement économique" ;
3. Les entreprises qui élaborent un plan de diversité avec l'aide d'un consultant externe peuvent recevoir une prime à ce titre.

Les résultats indiquent que 17 entreprises ont réalisé un plan diversité grâce à l'incitation prévue par l'ordonnance sur le développement économique, aucune n'a plus de 100 employés et aucune ne demande de prime pour le conseil. Il s'agit donc de toutes les entreprises qui bénéficient d'une augmentation de la subvention "développement économique" par la création d'un plan de diversité.

Vu la diminution du nombre d'entreprises qui font un plan de diversité pour obtenir une augmentation de la subvention (seulement 1 en 2021 contre 12 en 2020), la question se pose de savoir si la communication sur cette disposition est suffisante.

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

Le service anti-discrimination se compose d'un service de première ligne, installé au siège d'Actiris. Au-delà, il entend devenir un point de contact privilégié en matière de discrimination à l'embauche pour toute la Région bruxelloise. Le service anti-discrimination offre un service spécifique aux chercheurs d'emploi qui sont ou se sentent discriminés à l'embauche. Il accueille, informe, oriente, sensibilise et accompagne les chercheurs d'emploi qui se sentent ou sont discriminés, avec un focus spécifique pour les chercheurs d'emploi les plus éloignés du marché du travail.

Au niveau des chiffres, de l'année 2017[20] à aujourd'hui, on révèle une augmentation significative des signalements et des dossiers. Ces indicateurs indiquent l'importance de la demande d'accompagnement spécifique dans la lutte contre les discriminations à l'embauche du public discriminé.

En 2021, les objectifs chiffrés ont dépassé les valeurs cibles qui étaient fixées dans le cadre du contrat de gestion d'Actiris. En effet, au terme du deuxième trimestre 2021, le service anti-discrimination a réalisé plus que la moitié des objectifs visés[21], avec une hausse des contacts avec les chercheurs d'emploi discriminés à l'embauche.

Au niveau du personnel, des moyens humains et financiers supplémentaires ont été alloués pour accomplir ces nouvelles missions, assurer l'accueil, l'orientation et le suivi des chercheurs d'emploi, jouer un rôle d'information et de sensibilisation à la question de la discrimination à l'embauche. De plus, pour répondre aux objectifs du contrat de gestion (2017-2022) et du plan Gosuin, le Plan de Personnel 2019 prévoyait l'engagement de trois ETP pour le service anti-discrimination lié au premier phasage de l'implémentation du plan d'action du redéploiement de ce service. Des ETP supplémentaires étaient prévus afin de renforcer le nouveau service anti-discrimination. Aujourd'hui, le département est composé de 9,5 ETP qui assure les quatre missions du service anti-discrimination. En 2021, une mission supplémentaire a été rajoutée autour de l'accompagnement des chercheurs d'emploi qui signalent une discrimination dans le cadre de la garantie solution pour tous, vers la mise à l'emploi.

[19] Ordonnance du 3 mai 2018 relative aux aides pour le développement économique des entreprises (M.B. 22 mai 2018)

[20] Date marquant le début de la réflexion sur le redéploiement de ce qui était le Guichet anti-discrimination à sa refonte lors du lancement du Service en décembre 2020

[21] Le plan d'action a fixé pour 2021, les valeurs cibles suivantes à atteindre : 250 signalements et 150 dossiers.

Au niveau de la méthodologie, en 2017, les missions du service anti-discrimination ont été redéfinies dans le cadre de son redéploiement. Elles sont au nombre de 4 :

1. L'information : Basée sur les besoins particuliers du chercheur d'emploi, l'objectif est de partager les informations utiles et, si nécessaire, assurer un suivi à travers l'orientation ;

2. L'orientation et accompagnement : En termes d'orientation, le service a élaboré des fiches de solution pour répondre de façon sur mesure aux besoins des chercheurs d'emploi pour trouver une solution vers la mise à l'emploi. Le service accompagne les chercheurs d'emploi bruxellois en renforçant le développement de leur empowerment, à travers un accueil de qualité et une écoute optimale pour trouver une solution vers l'emploi, la formation, le stage ou la validation des compétences.

3. La sensibilisation : Le service sensibilise les professionnels de l'emploi et de la formation, mais aussi la société civile à la discrimination à l'embauche, avec l'objectif particulier de lutter contre le sous-rapportage, par le biais d'un réseau de partenaires avec les différents acteurs mais aussi par le biais d'une communication régulière vers l'externe ;

4. La recommandation : Grâce à une contribution fondée sur l'expertise de première ligne des consultants, le service anti-discrimination fournit les recommandations sur les questions de discrimination à l'embauche en identifiant les obstacles vers la mise à l'emploi. Depuis son lancement en décembre 2020, le service a développé des collaborations avec de nombreuses organisations pour devenir un acteur de référence en matière d'inclusion des chercheurs d'emploi en Région bruxelloise.

Le service anti-discrimination évalue chaque année ses activités au travers d'évaluation annuelle.

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

En date du 16 novembre 2017, le Parlement bruxellois a procédé à l'adoption de l'ordonnance visant à lutter contre les discriminations en matière d'emploi en Région bruxelloise.

Réalisation et suivi depuis l'adoption de l'ordonnance

Constituant une première, l'ordonnance du 16 novembre 2017 a servi de modèle tant à l'inspection bruxelloise du logement que l'Inspection sociale fédérale qui ont adopté à leur tour de nouveaux moyens de lutte contre les discriminations.

Compte tenu de la nouveauté de ce système, il a fallu laisser le temps au mécanisme de test de discrimination de se déployer.

Ainsi, la mise en œuvre de l'ordonnance du 16 novembre 2017 repose notamment sur les protocoles conclus avec Unia et l'IEFH. L'objectif de ces protocoles était d'organiser la coopération entre l'Inspection Régionale de l'Emploi (IRE) et les organismes précités dans le cadre de la lutte contre la discrimination à l'embauche en Région bruxelloise. Ces protocoles garantissent une approche coordonnée dans le traitement des plaintes/signalements de discriminations à l'embauche. Ces protocoles règlent dans leurs détails les aspects techniques nécessaires au traitement des plaintes/signalements.

Les résultats :

En 2018, l'IRE a ouvert 15 dossiers de discrimination à l'embauche :

- 9 dossiers ont été classés sans suite, car aucune forme de discrimination n'a pu être démontrée dont 4 à la suite de tests de situation ;
- 2 dossiers ont été clôturés avec un Pro Justitia pour discrimination directe. Dans ces dossiers, les preuves ont été trouvées grâce aux techniques d'enquête classiques et non par un test de discrimination.
- 3 dossiers comportaient suffisamment de preuves pour établir un avertissement et un test de discrimination n'était pas nécessaire.

En 2019, l'IRE a ouvert 19 dossiers de discrimination à l'embauche :

- 10 classements sans suite, dont 1 transfert vers un autre service compétent ;
- 3 rappels à la loi, dont 1 après un test positif ;
- 5 avertissements.

En 2020, l'IRE a ouvert 6 dossiers de discrimination à l'embauche :

- 2 dossiers ont été classés sans suite pour absence de discrimination ;
- 1 dossier a été transmis à l'inspection fédérale.
- 3 dossiers sont encore en cours de traitement, un via des auditions et les deux autres où un test devrait être réalisé.

Les constats :

Quatre ans après l'adoption de l'ordonnance, le raz de marée de signalements et de tests n'a pas eu lieu. D'une manière générale, très peu de signalements et de plaintes sont transmises à l'IRE. D'une part, car proportionnellement, les organismes reçoivent moins de signalements pour l'embauche que pour l'emploi en général (licenciement, absence de promotion, discrimination au quotidien...).

D'autre part, les organismes jouent le rôle de filtre en ne transmettant à l'IRE que les plaintes fondées sur une discrimination liée à l'embauche dans lesquelles une enquête de l'IRE peut apporter une plus-value et pour lesquelles une médiation par ces organismes n'a pas abouti.

Il est aussi possible que le manque de communication auprès du public sur ce dispositif et l'invitant à contacter les différents acteurs susceptibles de recueillir des plaintes et signalements soit aussi une raison du faible nombre de signalements.

Partant de ces constats, différentes modifications procédurales ont déjà été apportées :

- Le redéploiement du guichet anti-discrimination d'Actiris permet de capter plus de signalements à destination de l'IRE. L'IRE espère ainsi voir le nombre des signalements arrivant sur son bureau augmenter.
- L'autorisation de transmission de signalements anonymes devrait aussi concourir à l'augmentation du nombre de cas transmis à l'IRE.
- L'IRE a proposé à Unia/IEFH/Actiris qu'en parallèle du processus de médiation qui serait mené par ces organismes, l'IRE prépare directement un test de discrimination qui pourrait être mobilisé dans le cas où la médiation ne déboucherait sur aucun résultat satisfaisant.
- L'IRE souhaite recevoir d'Actiris des CV anonymisés afin de réaliser les tests de discrimination. L'IRE espère également pouvoir obtenir des signalements directement d'Actiris.

Une étude sur l'évaluation juridique et les possibilités d'évolution des tests de discrimination à l'embauche en Région bruxelloise a été réalisée fin 2021 par l'ULB. Les résultats de cette étude vont permettre d'améliorer le dispositif existant dans le respect des règles de droit pénal.

6. Rationalisation des organes institutionnels de la diversité

La réforme des instruments de la diversité prévoit un nouveau modèle de gouvernance de la politique de diversité à Bruxelles.

Dans ce nouveau modèle de gouvernance, il est prévu de scinder l'actuel CNDD (Conseil Non-Discrimination et Diversité) en deux nouveaux organes :

- Comité de Pilotage (dénomination provisoire) qui sera un forum de discussion et de réflexion sur les thèmes actuels de la diversité et de la non-discrimination ;
- Jury (nom provisoire) d'experts qui conseille le comité de direction sur l'approbation et l'évaluation des plans de diversité.
- La scission du CNDD permettra d'assurer le suivi de la politique de diversité de Bruxelles au niveau tactique (comité de pilotage), car trop de temps est aujourd'hui consacré à la discussion des plans de diversité, qui sera déplacée au niveau opérationnel (jury). L'élaboration de la composition et du fonctionnement de ces 2 nouveaux organes est en cours. Ils devraient être opérationnels à partir de septembre 2022.

7. Réalisation d'un monitoring de la diversité

L'édition 2019 du monitoring de view.brussels est la première étude scientifique s'intéressant à l'impact de l'origine des chercheurs d'emplois à Bruxelles sur leur intégration professionnelle. Elle confirme le caractère structurel et pérenne des discriminations à l'emploi basé 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 et de se doter d'indicateurs de la diversité permettant d'en assurer le suivi.

8. Renforcement de l'approche sectorielle

Dans le cadre de la réforme des instruments de la diversité, une approche sectorielle a été intégrée, par l'inclusion d'actions sectorielles dans les plans de diversité.

Cette démarche est consécutive à la conclusion d'accord-cadre sectoriel avec le Gouvernement bruxellois qui reprend des objectifs dévolus à la lutte contre les discriminations à l'embauche et la promotion de la diversité en emploi.

Sur la base du plan d'action sectoriel, le service Diversité d'Actiris établit progressivement une liste d'actions sectorielles à inclure dans les plans de diversité des entreprises bruxelloises.

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

Le Fonds de l'expérience professionnelle a été abrogé au cours de la législature 2014-2019.

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

Concernant le secteur des titres-services, un processus d'indexation complémentaire a été instauré et conditionné à la signature d'une charte diversité, à l'engagement de 60% du groupe-cible demandeur d'emploi et à l'introduction d'un plan de formation pour les travailleurs. Un tel mécanisme visait à intensifier le rôle du secteur comme levier de mise à l'emploi.

