



Avis A. 966

Relatif à l'avant-projet de décret relatif aux aides
à la gestion de la diversité des ressources
humaines dans les entreprises et les organisations
actives en Wallonie

Adopté par le Bureau du CESRW le 9 février 2009

2009/A. 966

1. DEMANDE D'AVIS

Le Ministre de l'Economie, de l'Emploi, du Commerce extérieur et du Patrimoine, M. JC MARCOURT, a soumis au Conseil une demande d'avis sur un avant-projet de décret relatif aux aides, à la gestion de la diversité des ressources humaines dans les entreprises et les organisations actives en Wallonie.

2. RÉTROACTES

Le 23 novembre 2006, le **Gouvernement wallon approuvait la note d'orientation** en matière de gestion de la diversité et de lutte contre la discrimination à l'embauche et dans l'emploi.

La **définition de la notion de gestion de la diversité** reprise dans cette note correspond en tous points à celle figurant dans l'avant-projet de décret à savoir : «par gestion de la diversité, il convient d'entendre la mise en œuvre, dans le cadre d'une concertation sociale au sein de l'entreprise ou de l'organisation, d'une politique de gestion des ressources humaines, axée sur le management des compétences, s'inscrivant dans le respect de l'égalité des droits et de traitement de tous les travailleurs (avec ou sans emploi) et se traduisant par des mesures structurelles et des résultats concrets en la matière».

La note d'orientation proposait une **dynamique autour de deux axes** :

- **une politique de sanction** des discriminations sur le marché du travail, pour ce qui relève des compétences de la Région wallonne en matière d'emploi, notamment;
n.b. : cet axe s'est concrétisé par l'adoption par le Parlement wallon le 5.11.2008 du décret relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, en ce compris la discrimination entre les femmes et les hommes, en matière d'économie, d'emploi et de formation professionnelle.
- **des mesures incitatives** visant à encourager et à valoriser les initiatives des entreprises et organisations en matière de gestion de la diversité des ressources humaines. **5 axes étaient proposés.**
- Trois de ces axes ont été développés :
 - * une **charte de la diversité** est proposée aux entreprises désireuses de s'associer à la dynamique;
 - * **des aides à la gestion de la diversité** des ressources humaines dans les entreprises et organisations actives en Wallonie (concrétiser les engagements pris au travers de la charte);
 - * **un prix annuel wallon** «Diversité et ressources humaines dans les entreprises et organisations» (visibiliser, soutenir une initiative ou une pratique), quatre catégories : PME, grande entreprise, asbl, service public.

Le 21 juin 2007, le Gouvernement wallon approuvait le lancement, à titre d'**expérience pilote, des aides à la gestion de la diversité**. A ce jour, 7 aides de la diversité ont été octroyées et 8 consultants «diversité» ont été agréés. Près d'une centaine d'entreprises et d'organisations ont déjà ratifié la charte diversité.

Parallèlement, **le prix diversité 2007 était lancé** et a primé 5 lauréats, en 2008, il y a eu 4 lauréats (prix de 25.000 € par lauréat à utiliser pour développer une politique de gestion de ressources humaines de la diversité).

- Un quatrième axe concernait le lancement en **partenariat avec le fédéral** d'un **label égalité et diversité**.

Le Gouvernement wallon a décidé d'adhérer à ce label commun à toutes les entités fédérées. La gestion de ce label devrait être confiée au SPF Emploi.

Une expérience pilote a été menée entre octobre 2006 et mars 2007 et le Gouvernement fédéral propose de la reconduire avec les régions.

- Le cinquième axe était celui de la **signature d'une charte de la diversité** pour l'égalité des droits et l'égalité de traitement des travailleurs avec ou sans emploi **entre le Gouvernement wallon** et les partenaires sociaux présentes au **CESRW**.

3. L'AVANT-PROJET DE DÉCRET

L'avant-projet de décret vise à pérenniser les trois mesures incitatives qui ont été initiées en 2007-2008 :

- La Charte «Diversité».
- Les aides à la «diversité».
- Le prix «Diversité».

4. AVIS

4.1. La gestion de la diversité

Concernant la gestion de la diversité, les organisations patronales soutiennent l'approche globale telle que prévue dans l'avant-projet de décret.

Il s'agit pour elles de mesures incitatives visant à encourager et à valoriser les initiatives des entreprises en matière de gestion de la diversité des ressources humaines.

Elles considèrent cette démarche comme complémentaire avec les différentes politiques de lutte contre les discriminations sur le marché du travail poursuivies tant au niveau fédéral, régional que communautaire.

Les organisations syndicales estiment que cette gestion de la diversité n'est pas la bonne approche pour atteindre l'égalité des droits et des chances. Elles soutiennent une approche basée sur la concertation et la négociation au sein des entreprises.

4.2. Les expériences-pilotes

Le Conseil rappelle que des expériences pilotes sont menées depuis 2007 dans le cadre d'actions positives telles que reprises dans l'avant-projet de décret.

Les organisations syndicales estiment qu'en l'absence d'évaluation, l'avant-projet de décret, déposé par le Ministre, est tout à fait prématuré.

Pour les organisations patronales, les expériences pilotes peuvent se poursuivre en tenant compte toutefois des remarques déjà émises notamment lors de la remise du prix «Diversité».

4.3. La concertation sociale

Pour les organisations patronales, la mise en place d'une politique de gestion de la diversité relève de la responsabilité de l'employeur. L'implication des travailleurs dans cette politique s'apprécie au regard des pratiques sectorielles et d'entreprises. Il y a lieu de ne pas confondre « information et consultation des travailleurs » avec « codécision de ceux-ci ».

A titre d'illustration, les organisations patronales ne peuvent soutenir les ingérences suivantes :

- conditionner la signature de la Charte de la Diversité par l'entreprise à l'accord des représentants des travailleurs ;
- soumettre à l'accord de ces derniers le dépôt de la candidature de l'entreprise au « Prix diversité » ;
- conditionner le bénéfice des aides à la gestion de la diversité à une concertation préalable débouchant sur un accord entre l'entreprise et les délégations ou référents syndicaux.

Il en est ainsi de l'obligation de faire co-approuver par l'entreprise et les représentants des travailleurs la Charte de la diversité pour pouvoir bénéficier d'une aide à la diversité.

Les organisations syndicales rappellent que des dispositions légales règlent la concertation, la négociation ainsi que la transmission de l'information aux travailleurs, moyennant le respect des procédures propres à chacun des organes compétents : le CE, le CPPT et la DS.