



unia.be    

Actions positives

Comment les intégrer dans votre entreprise ?



Webinaire 25 avril 2023

Sophie Vincent

Contenu

Introduction

1. Diversité ≠ Action positive
2. Pourquoi l'action positive?
3. Cadre juridique et conditions
4. Plan d'action positive et l'arrêté royal du 11 février 2019
5. Exemples
6. Comment ?

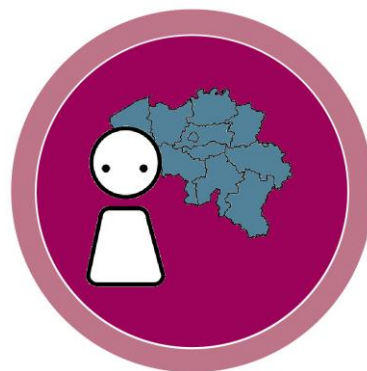
Qui est Unia?

Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations

Institution:



publique



interfédérale



indépendante

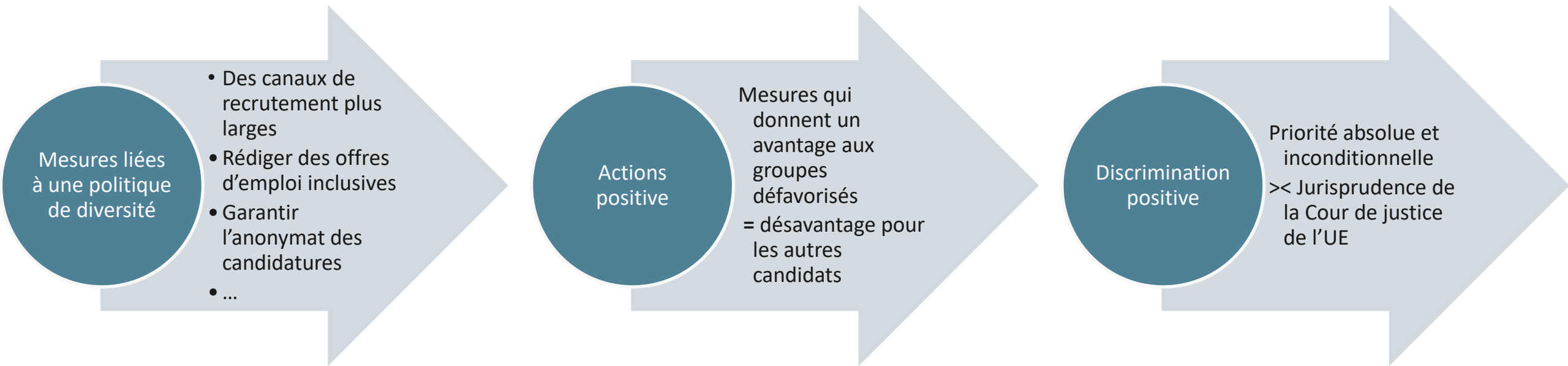


experte

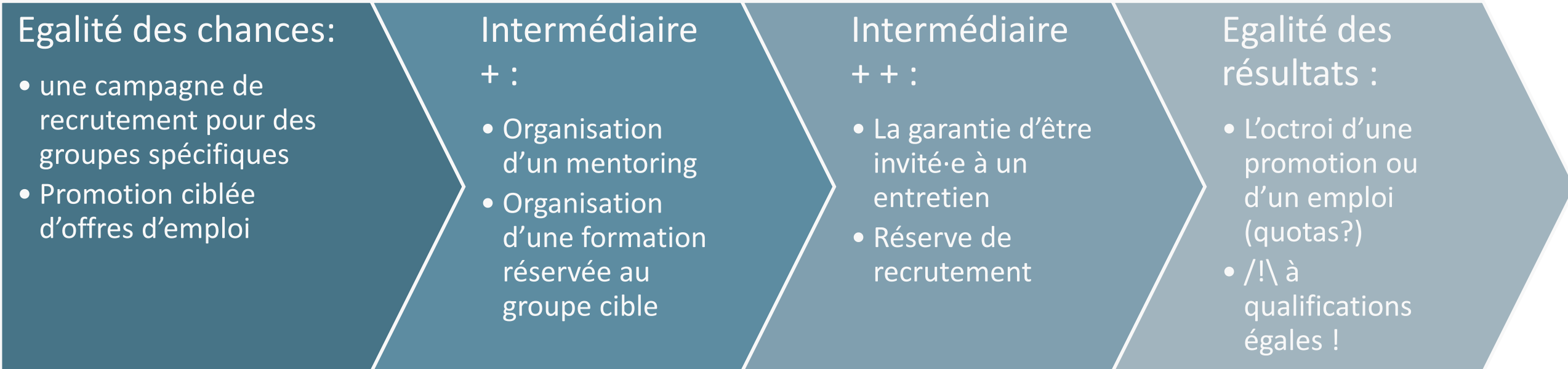
Les actions positives

- « *mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés à l'un des critères protégés, en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique* » (art. 4, 11° lois AD et racisme)
- Notion large (> quotas)
- Traitement préférentiel, promouvoir la chance ou quotas
- AP = distinction de traitement
 - exception à l'interdiction de discrimination (lois AD)
- But : la poursuite d'une égalité réelle (>< formelle)

Mesures de diversité, actions positives et discrimination positives

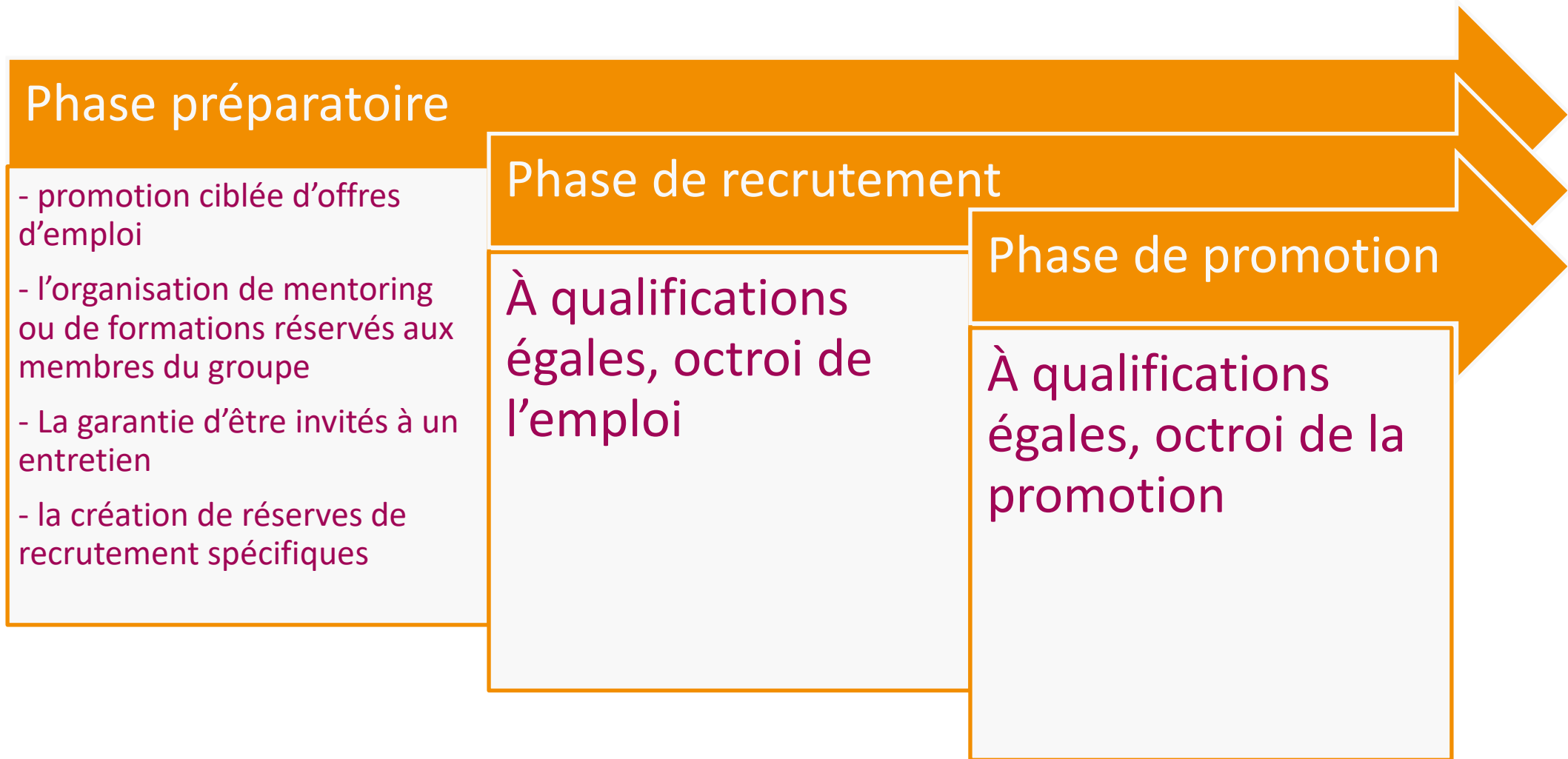


Les actions positives : un continuum*



*Sara Vancleef, Discriminatie op de arbeidsmarkt. Na meer dan tien jaar: het KB Positieve Actie, 2020

Les actions positives... à différentes étapes du recrutement ou de la carrière



Pourquoi l'action positive ?

- **Les inégalités persistent malgré lois AD et politique de diversité (>15 années)**
 - **Monitoring socioéconomique 2022 : plus grand difficulté des personnes d'origine étrangère**
- **Action positive = outil proactif**
- **Win-win**

Action positive - cadre juridique

Sources : droit des Nations unies, droit de l'Union européenne et droit constitutionnel belge

Jurisprudence CJUE :

- CJCE 17 octobre 1995, n° C-450/93, Kalanke
 - CJCE 11 novembre 1997, n° C 409/95, Marschall
 - CJCE 28 mars 2000, n° C-158/97, Badeck
-
- Pas de priorité absolue et inconditionnelle
 - Prise en compte de la situation personnelle des candidats

Action positive - conditions

Conditions générales :

1. **Mesure au bénéfice du groupe sous-représenté → inégalité manifeste**
2. **Disparition de cette inégalité = l'objectif final**
3. **Mesures temporaires**
4. **Proportionnalité - ne pas désavantager indûment les tiers**

(Cour constitutionnelle, arrêt n° 9/94 du 27 janvier 1994).

Action positive – Cadre juridique fédéral

Art. 10 Loi fédérale antiracisme – loi antidiscrimination et 16 loi genre

§ 1. Une distinction directe ou indirecte fondée sur l'un des critères protégés ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination, lorsque cette distinction directe ou indirecte constitue une mesure d'action positive.

§ 3. Dans le respect des conditions fixées au § 2, le Roi détermine, **par arrêté délibéré en Conseil des ministres**, les hypothèses et les conditions dans lesquelles une mesure d'action positive peut être mise en œuvre.



**Arrêté royal du 11 février 2019
fixant les conditions de l'action positive**

Action positive – l'arrêté royal du 11 février 2019

- Conditions d'adoption d'une AP
- Procédure d'approbation d'un plan d'AP
- Pas d'obligation
- Approbation = sécurité juridique

“Si le plan d'action positive est approuvé, il doit être considéré comme conforme [aux lois antidiscrimination]” (art. 7 AR)

→ Pas de discrimination

- Analyse au cas par cas
- Encouragement à l'AP
- Emploi + secteur privé

Plan d'action positive – contenu

1. l'existence d'une inégalité manifeste (CP, secteur, industrie) statistiques ?
2. description de l'objectif et l'effet concret
3. Durée (max. 3 ans)
4. Proportionnalité
5. Ne restreint pas inutilement les droits d'autrui

Plan d'action positive – forme

- CCT
 - **Acte d'adhésion**
*****MODÈLE*****
 - Autre forme
- Garantie en cas d'action en responsabilité si approbation par le ministre de l'Emploi (fed)
- Aux risques de l'employeur !**
(aucun accord du syndicat nécessaire)

Modèle d'acte d'adhésion

ANNEXE.

Art. N. Modèle d'acte d'adhésion fixant les conditions relatives aux actions positives

* Numéro d'identification (n° BCE) de l'entreprise :

.....

* Nom de l'entreprise :

.....

* Adresse :

.....

* Représentée par (nom, prénom et qualité) :

.....

.....

* Numéro de la (des) commission(s) paritaire(s) compétente(s) pour les travailleurs concernés :

.....

* L'employeur déclare sur l'honneur que **DES OBSERVATIONS ONT ETE FORMULEES/qu'AUCUNE OBSERVATION N'A ETE FORMULEE** au registre et que le registre a été adressé à la Direction générale Contrôle des lois sociales. Si des observations ont été formulées, l'employeur déclare sur l'honneur que **LES POINTS DE VUE DIVERGENTS ONT ETE/N'ONT PAS ETE CONCILIES.**

:

Article 1er : Démontrer l'existence d'une inégalité manifeste

.....

Article 2 : ° Description de l'objectif et l'effet concret de l'action positive

.....

Article 3 : Durée prévue de l'action positive (maximum 3 ans)

.....

Article 4 : Test de proportionnalité - les mesures doivent être appropriées et nécessaires eu égard à l'objectif poursuivi

.....

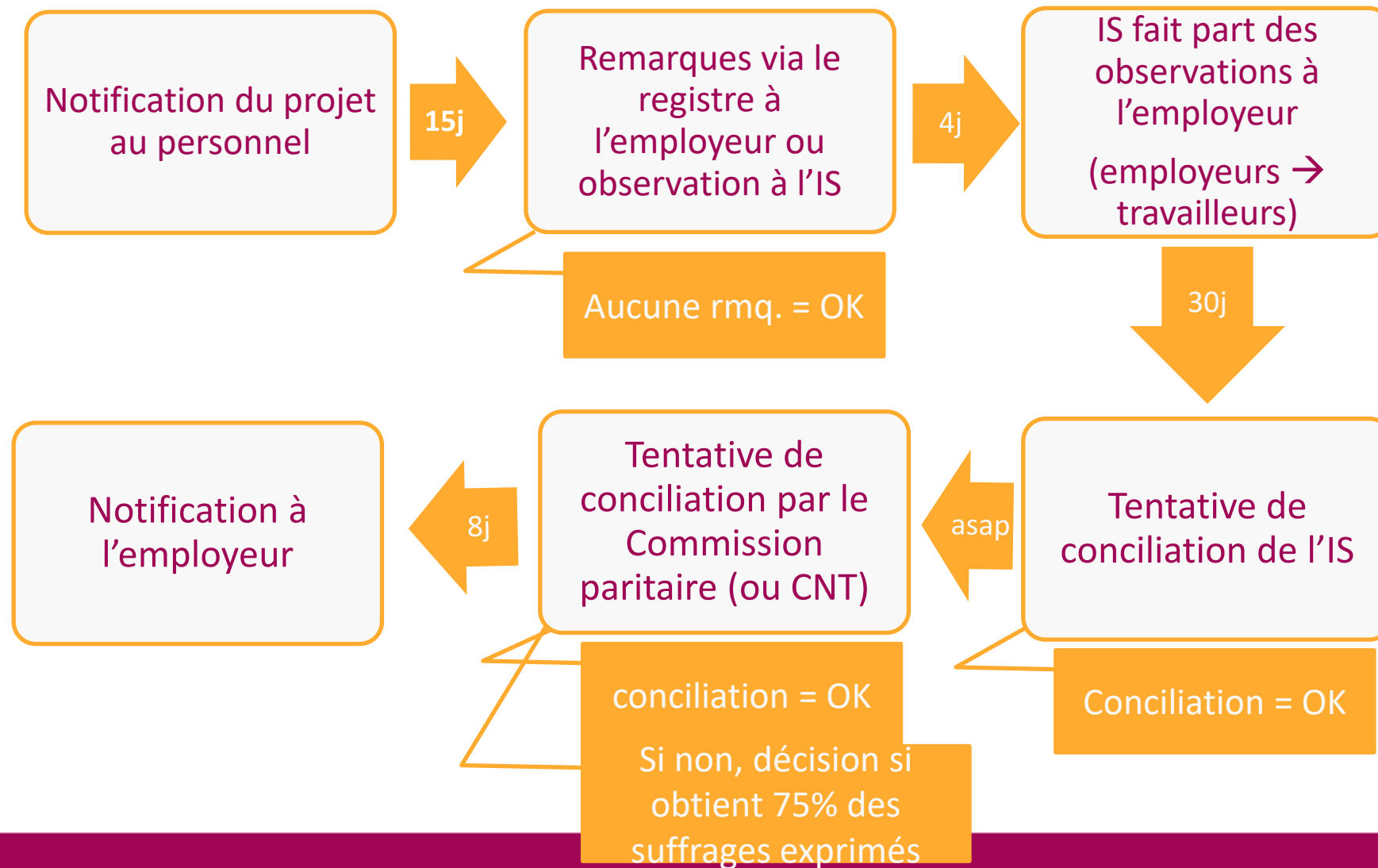
Article 5 : garantie que la mesure d'action positive ne restreint pas inutilement les droits des autres

.....

Fait à....., le

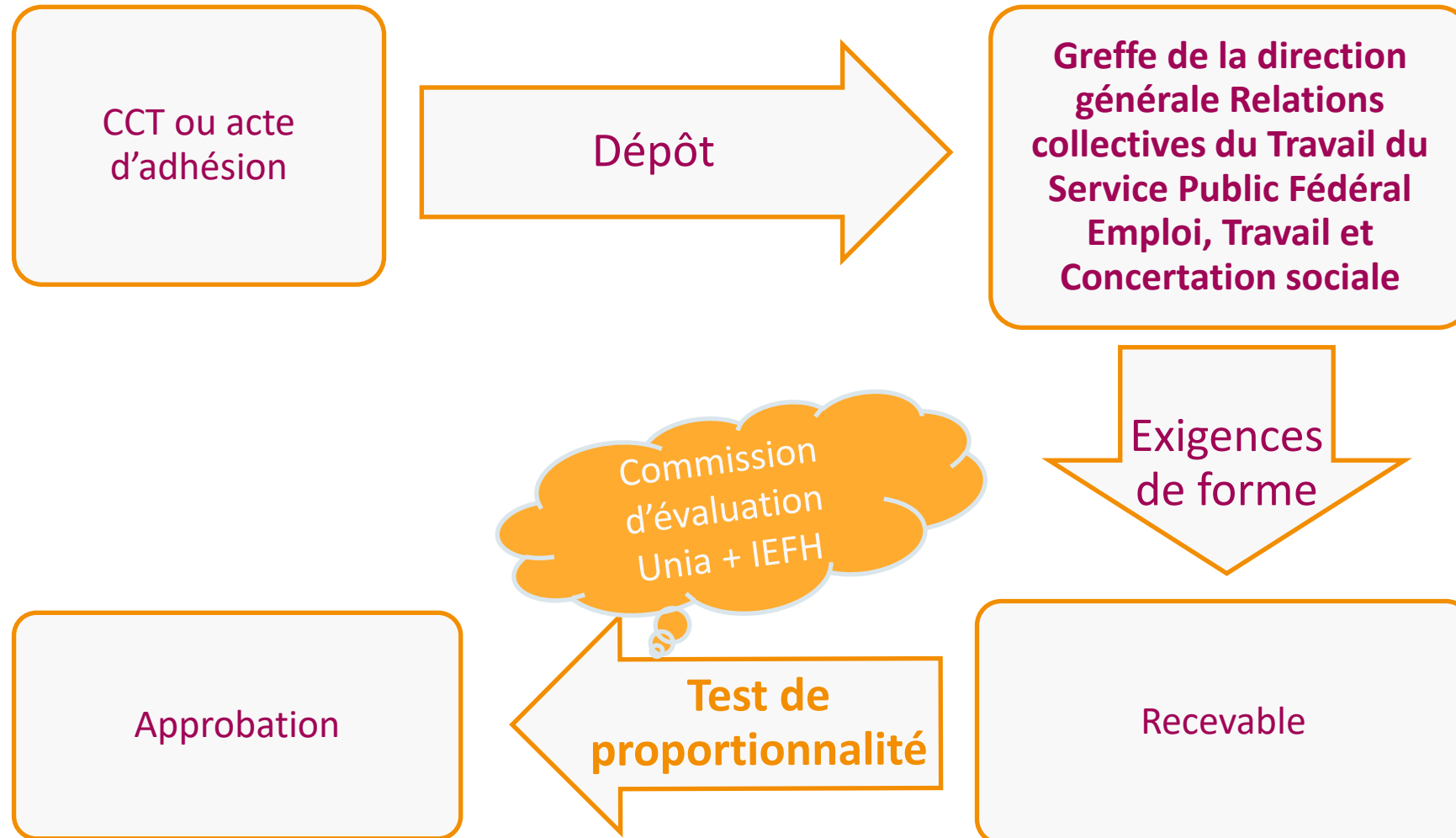
Pour l'employeur

Acte d'adhésion – procédure d'adoption



Plan d'action positive

PROCÉDURE D'APPROBATION



Pas de notification <2mois = approbation

Secteur public

- AR → secteur privé >< public
- Pas d'AR général % public mais:
 - Handicap : quota de 3% SPF
 - Femmes : 1/3 administration fédérale
- Exemplarité

Quant à la mise en œuvre concrète...

- **Intégrer l'AP dans une politique de diversité**
- **Différentes étapes:**
 - Analyse du personnel
 - Identifier les groupes cibles
 - Fixation d'objectifs et planification
 - Détermination des actions
 - Examen et approbation juridique
 - Mise en œuvre des actions
 - Évaluer + ajuster les actions
 - Impliquer le personnel (représentants) et créer une base de soutien minimale

Voir aussi brochure Action positive – Minderhedenforum

<https://www.minderhedenforum.be/download/media/655/brochure-positieve-acties.pdf>

Questions ?

UNIA

unia.be

