



ANNEXE

1) Plus de diversité et d'inclusion au travail par la prévention de la discrimination

La promotion de la diversité et de l'inclusion sur le marché du travail nécessite un engagement, des connaissances et des efforts à tous les niveaux. Il est donc essentiel d'aider les entreprises à mettre en place une politique intégrée de diversité et d'inclusion. Cela peut inclure une politique de prévention de la discrimination pour que les employeurs puissent réagir de manière appropriée en cas de situations problématiques. Aujourd'hui, de nombreuses bonnes pratiques existent au niveau des secteurs, des grandes et des petites entreprises. Elles peuvent inspirer d'autres employeurs. L'important est de partager ces connaissances.

2) Des moyens budgétaires pour des actions positives

La pénurie de la main d'œuvre s'est fortement accrue ces dernières années. 60.000 emplois ont été créés tant en 2021 qu'en 2022. Et on dénombre énormément d'emplois vacants. Le taux de chômage se situe également à un niveau historiquement bas (5,5 %). Et pourtant, certains groupes de la population (les personnes d'origine étrangère, plus âgées, en situation de handicap, peu qualifiées...) éprouvent toujours des difficultés à intégrer le marché du travail.

Les organisations d'employeurs et Unia sont convaincues que la pénurie de main d'œuvre peut générer des opportunités pour ces personnes. Elles encouragent les actions positives, conformément à l'arrêté royal sur les actions positives publié en 2019 et aux recommandations faites lors de la conférence pour l'emploi 2022. La réglementation prévoit une cotisation « employeur » de 0,10 % qui peut se traduire au niveau sectoriel en initiatives et efforts concrets en faveur des groupes à risque. La moitié de ces efforts doivent être réservés à des groupes vulnérables spécifiques. Cela impose des restrictions inutiles dans certains cas et peut exclure les personnes d'origine étrangère de cette cotisation. Unia et les organisations d'employeurs plaident pour la suppression de ces restrictions. Les secteurs doivent pouvoir affecter les moyens pour les groupes à risque à des plans d'action positive en toute autonomie.

3) Des données de qualité disponibles

Des données de qualité constituent une base importante des décisions, évaluations et adaptations des décisions politiques. Or, les données disponibles sur la position des groupes à risque sur le marché du travail sont souvent difficilement comparables en raison de différences méthodologiques. Elles portent trop souvent sur des caractéristiques générales. Les services publics de l'emploi n'ont pas d'aperçu maillé de la composition, par exemple du groupe des demandeurs d'emploi issus de l'immigration (origine, durée du séjour, génération, motif de la migration...). Actuellement, le monitoring possible grâce aux données disponibles n'aide pas suffisamment à choisir une politique adaptée.

Unia et les organisations d'employeurs demandent un monitoring systématique et réfléchi via :

- un monitoring et un rapportage sur la base de toutes les banques de données administratives possibles (position sur le marché du travail dans le temps, impact des décisions et instruments politiques, afflux d'un certain groupe à risque dans les instruments propres au marché du travail comme le contrat formation-insertion ou CFI...);



- l'actualisation des données sur la composition démographique dans l'enseignement selon différentes caractéristiques des élèves ;
- le rapprochement entre les données sur la formation et l'enseignement et les données du Datawarehouse marché du travail et protection sociale.

4) Implication d'Unia et des organisations d'employeurs dans les études, initiatives et politiques

Unia et les organisations d'employeurs proposent de mobiliser leur expérience du terrain et leur expertise de la réglementation en amont de son élaboration, en particulier concernant les problématiques liées à l'emploi et au travail.

Ils demandent aux autorités publiques et politiques de les impliquer dans toute étude, campagne et initiative parlementaire ou gouvernementale en lien avec la diversité et la lutte contre les discriminations. Leur contribution augmentera substantiellement l'efficacité des politiques menées.

5) La prévention dès l'enseignement

Les organisations d'employeurs et Unia demandent que les autorités politiques misent fortement sur le rôle préventif de l'enseignement. De cette manière, les enfants et les jeunes des groupes vulnérables pourront achever leur parcours scolaire avec succès. Les organisations d'employeurs et Unia encouragent surtout une plus grande implication des professeurs et des parents, une meilleure orientation des études (notamment encourager les filles à entreprendre des études scientifiques), des délibérations des conseils de classe transparentes, un accompagnement qualitatif de l'étude et des devoirs, une évaluation de chaque mesure relative à l'enseignement sur le plan de l'égalité des chances. Continuer à œuvrer pour un enseignement inclusif est également fondamental. Le droit à l'éducation doit être garanti pour tous les élèves, quels que soient leur origine (économique, sociale, culturelle), leurs besoins spécifiques ou handicap (handicap physique, difficultés d'apprentissage...), leur mode de vie (issus de la communauté des gens du voyage...), leur orientation sexuelle... De cette façon, les chances de départ de ces jeunes sur le marché du travail sont sensiblement augmentées.