

AVIS N° 1.654

Séance du vendredi 10 octobre 2008

AIP 2007-2008 - Non-discrimination - Actions positives

x x x

2.278/1-1

A V I S N° 1.654

Objet : AIP 2007-2008 - Non-discrimination - Actions positives

L'accord interprofessionnel 2007-2008 comporte un important volet relatif à la diversité et la non-discrimination. Le point d'ancrage 4, relatif à cette problématique, prévoit entre autre que :

"Dans le cadre de l'année européenne de l'égalité des chances pour tous (2007), au vu de la persistance de l'inégalité des chances sur le marché du travail et dans le prolongement de leur déclaration commune du 27 mars 2006, les partenaires sociaux appellent tous les secteurs et toutes les entreprises, en concertation entre employeurs et travailleurs, à conclure des accords et à entreprendre des actions en faveur d'une plus grande diversité- sous toutes ses facettes- sur le lieu de travail. Ceux-ci doivent contribuer en particulier à renforcer la participation des handicapés, des personnes peu scolarisées et des travailleurs âgés sur le marché du travail et à favoriser l'égalité des chances entre les hommes et les femmes."

Ce même accord comporte également une demande adressée aux secteurs :

- de s'aligner sur les initiatives de promotion de la diversité et de lutte contre la discrimination qui ont été ou sont prises par les différentes autorités, y compris les Régions et les Communautés, en concertation avec les partenaires sociaux ;

- d'accorder, d'une manière simple mais adéquate, une attention particulière, dans le rapport sur la politique sectorielle d'embauche et de formation, à la part des groupes cibles précités dans les efforts sectoriels ;
- d'y affecter de manière plus adéquate les moyens du 0,10 % en faveur des groupes à risque.

Pour leur part, les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel se sont engagés à revoir les dispositions relatives à l'égalité de traitement de la CCT n° 38 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs, en vue de son extension à toutes les phases de la relation de travail, ainsi qu'à compléter cette CCT par une base juridique sûre en vue des actions positives mises en œuvre dans les secteurs et les entreprises.

Ils se sont également engagés à élaborer un code de conduite destiné aux employeurs et aux travailleurs pour la politique de recrutement et de sélection et leur attitude en cas de sollicitation dans le souci de garantir l'égalité des chances des candidats.

L'examen de cette problématique a été confié à la Commission des relations individuelles du travail.

Sur rapport de cette commission, le Conseil a émis, le 10 octobre 2008, l'avis unanime suivant.

x x x

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. OBJET ET PORTÉE DE L'AVIS

L'accord interprofessionnel 2007-2008 comporte un important volet relatif à la diversité et la non-discrimination. Le point d'ancrage 4, relatif à cette problématique, prévoit entre autre que :

"Dans le cadre de l'année européenne de l'égalité des chances pour tous (2007), au vu de la persistance de l'inégalité des chances sur le marché du travail et dans le prolongement de leur déclaration commune du 27 mars 2006, les partenaires sociaux appellent tous les secteurs et toutes les entreprises, en concertation entre employeurs et travailleurs, à conclure des accords et à entreprendre des actions en faveur d'une plus grande diversité-sous toutes ses facettes- sur le lieu de travail. Ceux-ci doivent contribuer en particulier à renforcer la participation des handicapés, des personnes peu scolarisées et des travailleurs âgés sur le marché du travail et à favoriser l'égalité des chances entre les hommes et les femmes."

Ce même accord comporte également une demande adressée aux secteurs :

- de s'aligner sur les initiatives de promotion de la diversité et de lutte contre la discrimination qui ont été ou sont prises par les différentes autorités, y compris les Régions et les Communautés, en concertation avec les partenaires sociaux ;
- d'accorder, d'une manière simple mais adéquate, une attention particulière, dans le rapport sur la politique sectorielle d'embauche et de formation, à la part des groupes cibles précités dans les efforts sectoriels ;
- d'y affecter de manière plus adéquate les moyens du 0,10 % en faveur des groupes à risque.

Pour leur part, les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel se sont engagés à revoir les dispositions relatives à l'égalité de traitement de la CCT n° 38 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs, en vue de son extension à toutes les phases de la relation de travail, ainsi qu'à compléter cette CCT par une base juridique sûre en vue des actions positives mises en œuvre dans les secteurs et les entreprises.

Ils se sont également engagés à élaborer un code de conduite destiné aux employeurs et aux travailleurs pour la politique de recrutement et de sélection et leur attitude en cas de sollicitation dans le souci de garantir l'égalité des chances des candidats.

Ces différents points de l'accord interprofessionnel ont été exécutés par le Conseil lors de sa séance plénière du 10 octobre 2008. Lors de cette séance, une nouvelle convention collective de travail n° 95 a été adoptée concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail ; un code de conduite concernant l'égalité de traitement en matière de recrutement et de sélection des travailleurs a été également adopté et la Convention collective de travail n° 38 a été modifiée pour la mettre en concordance avec ces évolutions.

Le présent avis a pour objet de contribuer à l'élaboration d'une base juridique sûre en vue des actions positives mises en œuvre dans les secteurs et les entreprises. Il est émis d'initiative par le Conseil national du Travail en vue d'exécuter ce point de l'accord interprofessionnel 2007-2008.

II. POSITION DU CONSEIL

Le Conseil prend tout d'abord note des évolutions législatives qui sont intervenues depuis l'accord interprofessionnel par l'adoption de trois lois en date du 10 mai 2007 à savoir :

- La loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination. Cette loi interdit les discriminations fondées sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale.
- La loi modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie, qui interdit les discriminations fondées sur la race ou l'origine ethnique.
- La loi tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, qui interdit les discriminations fondées sur le sexe.

Ces trois lois transposent en droit belge les directives européennes qui mettent en œuvre dans l'Union européenne le principe d'égalité de traitement.¹

Il souligne l'importance que revêt pour lui la promotion de l'égalité de traitement sous toutes ses formes dans le cadre de la relation de travail entre les employeurs et les travailleurs et de manière plus générale, en matière d'emploi et de sécurité sociale ;

¹ Il s'agit de :

- la directive 2000/78 du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;
- la directive 2000/43 du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique ;
- la directive 2006/54 du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte).

Selon lui, il doit être possible d'aller au-delà de l'égalité formelle en droit pour tendre, concrètement, vers une plus grande égalité en fait entre les personnes. Cela suppose de prendre toute la mesure des désavantages auxquels certaines catégories de personnes continuent d'être confrontés sur le marché de l'emploi, en tentant dans un premier temps d'objectiver ces désavantages, pour pouvoir ensuite les réduire. A ce titre, entrent notamment dans cette catégorie d'actions les mesures spécifiques visant à éliminer les causes des moindres chances d'accès au travail et de carrière accordées aux personnes en raison de l'un des motifs visés par la loi. Ces mesures peuvent, par exemple prendre la forme d'interventions sur l'orientation et la formation professionnelle.

Le Conseil tient à insister sur la nécessité de permettre les politiques volontaires qui entendent prévenir ou compenser ces désavantages ainsi que sur le rôle important que les partenaires sociaux jouent pour la définition et la mise en œuvre de ces politiques. En particulier, les secteurs ont un rôle majeur à jouer dans le développement de plans de diversité qui comportent des mesures d'actions positives en faveur de certains groupes cibles désavantagés sur le marché de l'emploi.

Il appelle à ce qu'un cadre juridique adéquat soit mis en place. Ce cadre doit assurer la pérennité et la sécurité juridique des mesures positives prises par les partenaires sociaux à tous les niveaux appropriés. Il y a urgence, en effet, de mettre fin à l'insécurité juridique entourant actuellement les actions positives développées volontairement par les secteurs et les entreprises. En vertu des trois lois du 10 mai 2007, ce cadre juridique suppose l'adoption d'arrêtés royaux adoptés après consultation du Conseil national du Travail, pour ce qui est des actions positives dans le secteur privé.

Ces arrêtés royaux doivent, selon le Conseil, poursuivre une double exigence, à savoir d'une part, ne pas soumettre les mesures d'action positive à des contraintes excessives qui pourraient, en pratique, limiter inutilement leur portée et d'autre part, assurer la compatibilité de ces actions avec le droit communautaire, en ce compris les principes dégagés par la Cour de Justice des communautés européennes dans sa jurisprudence.

Concrètement, le Conseil souhaite que la loi soit mise en œuvre en précisant les modalités suivantes :

- La mesure d'action positive doit être objectivement et raisonnablement justifiée par l'objectif légitime d'intérêt général qu'elle poursuit.
- Les moyens mis en œuvre pour réaliser cet objectif doivent être appropriés et nécessaires à cet effet.

- Chaque distinction qui est opérée entre les personnes concilie, dans toute la mesure du possible, les exigences du principe d'égalité de traitement et celles du but recherché.
- Les avantages octroyés en exécution d'une mesure d'action positive le sont dans le cadre d'un examen objectif qui tient compte des situations particulières d'ordre personnel de toutes les personnes qui sollicitent l'application de la mesure.
- Cet examen prend en compte les demandes de personnes ne faisant pas partie du groupe cible visé par la mesure d'action positive lorsqu'elles sont dans une situation similaire à celle des personnes visées par la mesure.

Il demande enfin de pouvoir être associé à la mise en œuvre de cet avis et donc à être consulté sur les arrêtés royaux qui viendront exécuter le cadre légal des actions positives, conformément aux lois précitées du 10 mai 2007.
