

A propos de la « Diversité »

Joseph Burnotte

Introduction

Le CESRW est actuellement consulté à propos de différentes propositions du Gouvernement wallon touchant à la diversité, à l'égalité de traitement et à la mise au point, au niveau fédéral, dans le cadre de la Conférence Inter ministérielle (CIM), d'un outil statistique d'analyse de la dimension ethnique du marché de l'emploi (monitoring ethnique).

Parallèlement, le fédéral planche sur la mise au point d'un label diversité et présente devant les Chambres un projet d'harmonisation des lois visant à lutter contre le racisme et les discriminations ; la Région bruxelloise met au point ses plans diversité et la Région flamande amplifie ses plans diversité. Par ailleurs, au niveau fédéral, l'harmonisation des différentes mesures de lutte contre les discriminations contenues dans les lois de 1981 (loi réprimant actes racistes et xénophobes), 1999 (égalité hommes-femmes), 2003 (lutte contre la discrimination) réalisé par le Cabinet Dupont est en discussion actuellement au Parlement.

Elément complémentaire à ce puzzle de la diversité, l'accord interprofessionnel, en son point d'ancrage n°6 prévoit la prise en compte de la dimension diversité, notamment à travers la proposition d'élargissement de la CCT 38.

Un démontage des présupposés néo-libéraux qui se cachent derrière cette notion de diversité est donc devenu essentiel, afin de tracer des lignes de références claires, fondées sur la lutte contre les discriminations et pour l'effectivité de l'égalité des droits, dans le cadre des consultations et négociations qui s'annoncent.

Nous proposons, afin de faciliter la réflexion au sein de notre organisation, de donner tout d'abord un **aperçu synthétique** des dossiers sur lesquels le CESRW est consulté en matière de diversité par le Gouvernement wallon, de **préciser** ensuite le **contexte** dans lequel apparaît cette notion de diversité - d'une part, la gestion différente du marché de l'emploi suivant que l'on est en Flandre, à Bruxelles ou en Wallonie et d'autre part, des politiques européennes en la matière (Déclaration de Lisbonne) - **de déceler** dans

un troisième temps **chasse-trappe** et présupposés idéologiques dans l'utilisation de la notion de diversité, de proposer en conclusion, un positionnement précis de nos instances quant à la note d'orientation du Gouvernement wallon sur la « diversité ».

I - Le dossier diversité en Région wallonne

A. Demande d'avis concernant l'avant projet d'arrêté d'exécution du décret du 27 mai 2004 relatif à l'égalité de Traitement en matière d'emploi et de formation

Le Décret du 27 mai 2004, visait à transposer les Directives Européennes en matière de lutte contre les discriminations. Le CESRW avait le 22 mars 2004, dans son avis A.732, estimé que ce projet de décret était insatisfaisant et incomplet, notamment dans les modalités d'articulation des niveaux fédéral et régional. Mais son avis n'avait pas été suivi, le projet de décret étant adopté par le Parlement wallon le 27 mai 2004.

Quant à son arrêté d'exécution, le Gouvernement wallon vient seulement de l'adopter en première lecture (23/11/2006), et c'est sur son contenu qu'avis est demandé au CESRW. Cette demande d'avis date du 11 décembre 2006.

Cet avant-projet d'arrêté d'exécution propose la mise en place d'un service de conciliation au sein de la Direction Générale de l'Economie et de l'Emploi, apte à recevoir les plaintes et à contribuer à la conciliation entre les parties pour les faits de discrimination, chargé également de remettre un rapport annuel au Gouvernement. Il soustrait ces missions au Centre d'égalité des Chances et à l'Institut pour l'égalité entre les hommes et les femmes, avec qui deux conventions bilatérales seront conclues pour déléguer les missions confiées au service de conciliation par le décret, service qui fera dès lors office de relais vers les deux organismes précités et assurera une permanence physique et téléphonique un jour semaine. L'IWEPS est chargé de récolter et d'analyser les différentes données sur base notamment du rapport qui sera transmis au service de conciliation par les deux organismes fédéraux chargés des missions du Décret et de remettre rapport au gouvernement sur les politiques menées pour favoriser l'égalité de traitement en matière d'emploi et de formation. Par ailleurs, le Décret prévoit que des aménagements raisonnables doivent être réalisés pour garantir l'égalité de traitement envers les personnes handicapées.

L'avis (A.852) du CESRW vient d'être rendu ce 19 février 2007 quant à cet avant-projet d'arrêté. Il y est favorable et ce notamment à propos du choix du Centre et de l'Institut pour garantir l'application effective de l'arsenal législatif et la gestion professionnelle des plaintes éventuelles. Mais, il invite le Gouvernement wallon :

- à rapidement conclure un accord de coopération avec le Gouvernement fédéral afin de conforter les conventions bilatérales ;
- à clarifier le rôle d'articulation du service de conciliation wallon avec les organes fédéraux ;

- à évaluer la situation de ce service après quelques mois de fonctionnement, afin d'en ajuster les moyens, vu qu'aucun budget n'est prévu dans l'arrêté ;
- à donner aux travaux de l'IWEPS intégrant l'ensemble des politiques menées par le gouvernement pour favoriser l'égalité de traitement en matière d'emploi et de formation professionnelle, la publicité et la visibilité requises ;
- à calquer la notion d'aménagements raisonnables sur celle du protocole fédéral, qui est, en la matière, plus complet que l'arrêté ;
- à désigner les services de contrôle de l'application du décret et préciser les modalités relatives au rapport qu'il doit remettre au Parlement sur l'exécution du décret.

Précisons que cet avant-projet d'arrêté d'exécution du décret du 27 mai 2004 est présenté par le gouvernement comme un des deux axes de sa politique globale de gestion de la diversité et de lutte contre les discriminations à l'embauche et dans l'emploi. Ce premier axe est qualifié de politique de sanction des discriminations en matière d'emploi, pour ce qui relève des compétences de la Région wallonne en cette matière. Le deuxième axe, quant à lui, fait objet de la même demande d'avis datée du 11 décembre 2006. Egalement adopté en première lecture par le gouvernement, il consiste en une note d'orientation en matière de gestion de la diversité. Nous le présentons séparément dans la mesure où le CESRW a demandé le 19 février 2007 à examiner de façon plus approfondie le concept de diversité et à prendre le temps nécessaire pour mettre en perspective les politiques et outils qui en découlent.

B. Demande d'analyse approfondie et de mise en perspective de la note d'orientation en matière de gestion de la diversité

Dans cette note d'orientation, la diversité est entendue comme "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". Il s'agit de l'axe des mesures incitatives. Outre celles déjà existantes (priorité dans le DIISP (Dispositif Intégré d'Insertion Socio Professionnelle), axe égalité dans les conventions sectorielles, projet EQUAL "Diversité construction", augmentation du budget des 7 CRI (Centres régionaux d'intégration), 50 "agents d'insertion" supplémentaires dans les CPAS, augmentation des moyens des MIRE et du jobcoaching, convention cadre RW-FOREM-AWIPH, dimension management de la diversité pour l'octroi de PTP ou APE, projet EXPLORE) le décret envisage 5 mesures pour rendre effective la diversité.

1. Signature d'une "Charte de la diversité pour l'égalité des droits et l'égalité de

- traitement des travailleurs avec ou sans emploi" par le Gouvernement wallon et les interlocuteurs sociaux présents au sein du CESRW.
2. Signature d'une "Charte de la diversité" par les entreprises et organisations qui décident de s'engager dans une démarche de gestion de la diversité.
 3. Prix annuel wallon récompensant les initiatives les plus significatives en matière de gestion de la diversité (budget annuel 100.000 € - représentants du partenariat GW-CESRW dans le Comité de sélection).
 4. Projets pilotes (mesure expérimentale en 2007, le cas échéant pérennisée par arrêté après évaluation) de primes à la consultance en matière de "gestion de la diversité" et à la mise en œuvre de celle-ci dans les entreprises et organisations (budget annuel 600.000 €).
 5. Lancement, en partenariat avec le fédéral, d'un label "Egalité et diversité" d'ici fin 2006. Expérience pilote (échantillon de 11 entreprises dont 4 en RW).

Confronté à cette note d'orientation mettant en œuvre une notion de gestion la diversité n'ayant jamais fait l'objet d'aucune discussion, la rédaction de chartes concernant les interlocuteurs sociaux sans consultation préalable, et, la proposition de projets pilotes sans évaluation des partenariats en matière de lutte contre les discriminations pourtant conclus entre le gouvernement de la Région et les interlocuteurs sociaux ; le CESRW a estimé nécessaire d'approfondir ce second aspect de la demande d'avis plus avant.

C. La deuxième demande d'avis, datant du 15 décembre 06, est relative au projet de monitoring socio-économique basé sur l'origine nationale

Le 5 juillet 1999 déjà, dans un avis numéroté (A.595), le CESRW attirait l'attention sur l'importance de pouvoir disposer de données chiffrées concernant la situation des populations étrangères ou d'origines étrangères en Région wallonne. Cette demande, il l'a réitérée à divers moments. De plus, il n'est pas inutile de rappeler que dans le cadre des partenariats, le partenariat « Lutte contre les discriminations à l'embauche » avait pour objectif, entre autres, d'obtenir des données relatives aux personnes étrangères ou d'origine étrangère.

Aussi, le CESRW a accueilli cette initiative du Gouvernement wallon, dans le cadre de la Conférence Inter ministérielle (CIM) de façon positive. Il a marqué son accord sur le volet macro de ce monitoring et attend de plus amples précisions sur le volet micro avant de se prononcer sur ce dernier. En effet, si le volet macro économique garantit le respect de la vie privée, et, permet d'améliorer la connaissance et l'objectivation du processus discriminatoire des mécanismes d'ethnostratification, et par là l'analyse et la création d'outils publics en vue de lutter contre les discriminations, le volet micro-économique, quant à lui, ne répond pas aux

garanties de respect de la vie privée et risque de nous engager dans la logique des quotas et de la stigmatisation.

Ce bref aperçu des politiques proposées par la Région met en lumière le présupposé qui est d'utiliser cette notion de diversité pour le profit entrepreneurial. Il s'agit de développer une politique de management centrée sur la diversité, qui permet un nouvel effet d'aubaine par la subsidiation publique de la consultance et par l'obtention d'un faire-valoir éthique « label diversité ».

- **Un premier indice** de ce non-dit idéologique réside dans la faiblesse de l'axe 1 « sanctions », qui manque de coordination avec le fédéral.
- **Le deuxième indice** réside dans l'ambiguïté qu'il y a à rassembler sous le même intitulé diversité et égalité de traitement en matière d'emploi et de formation d'une part, gestion de la diversité et lutte contre les discriminations d'autre part.
- **Le troisième indice** réside dans une approche de la diversité centrée sur une vision managériale, centrée sur l'employabilité et la recherche de compétitivité. Citons ici pour exemple, la définition que donne de la diversité le service de l'ULG chargé par le gouvernement de mettre sur pied le prix wallon de la diversité :

« Gestion de la diversité : actes de gestion qui ont pour objectif d'obtenir la même productivité, implication, qualité et profit dans ce contexte de diversité. D'une part, logique réactive : réduire les dysfonctionnements et éviter des procès pour discriminations ; d'autre part, logique proactive : créer de la valeur ajoutée interne et externe. »

II - Le contexte

L'actuel débat sur la diversité s'inscrit dans un contexte économique, social, politique et idéologique particulier. Il est posé au plan fédéral et proposé au plan régional. Plus personne dans ce pays n'ignore que le développement des trois Régions qui le composent n'est pas identique ni même parallèle. La définition de « plans de diversité » dans ces situations contrastées ne sera pas lue de la même manière. Gestion de pénurie et saturation du marché de l'emploi d'un côté (en veillant à maintenir une compétition entre des travailleurs offrant de nouveaux débouchés à certaines catégories...)¹, lutte contre la discrimination, de l'autre.

La politique de l'emploi et du travail est, par ailleurs, marquée par une approche idéologique caractérisée par un renoncement – tacite dans le meilleur des cas – à l'objectif du plein emploi voire par une théorisation de l'utilité économique du chômage². Le Conseil supérieur de l'emploi³ créé en 1996, dans la foulée de la loi relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde de la compétitivité, indique noir sur blanc dans son rapport⁴ 2004 : « L'existence d'une main-d'œuvre compétente et en nombre suffisant est (...) nécessaire pour éviter qu'apparaissent des tensions salariales qui, en se répercutant sur le coût du travail, fragiliseraient la position compétitive des entreprises opérant en Belgique et provoqueraient des délocalisations. A cet égard, il importe d'ailleurs que la participation accrue se traduise par un volume de main d'œuvre effectivement disponible plus important. »

Quelques paragraphes plus haut, le Conseil soulignait : « Compte tenu en particulier de la réduction de la population en âge de travailler qui s'opérera après 2010, il est capital d'augmenter la participation de certaines catégories de personnes qui, en Belgique, sont sous-représentées dans l'emploi. Il s'agit des jeunes, des femmes, des personnes originaires *de pays non-européens, des 55-64 ans et plus spécifiquement des moins qualifiés d'entre eux* ».

Cette préoccupation est traduite à peine différemment sur le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale⁵ : « Afin d'augmenter le taux d'emploi global de la Belgique et de donner à

¹ C'est le 22 novembre 2001 que les interlocuteurs sociaux flamands signent le « Pacte de Vilvoorde » qui annonce la mise en route de plans diversité visant à combler le retard des femmes sur le marché du travail ainsi que des autres « groupes à risques » (les allochtones, les travailleurs handicapés, les personnes peu scolarisées).

² L'indice Nairu (non accelerating inflation rate of an employment), l'indice de sous-emploi nécessaire au maintien d'une inflation stable, développé notamment par l'OCDE en est déjà une preuve.

³ Ce Conseil présenté comme une instance technique « *indépendante du gouvernement et des interlocuteurs sociaux* » a pour mission de « *formuler des avis et recommandations sur les mesures en faveur de l'emploi et notamment celles contenues dans les conventions collectives intersectorielles et sectorielles* », d'« *intervenir en faveur de la modération des revenus des professions indépendantes et libérales, ainsi que des autres sources de revenus provenant des loyers, des dividendes, des allocations sociales etc.* » et de « *formuler des recommandations sur l'évolution du coût salarial, en cas de circonstances exceptionnelles qui menaceraient la compétitivité de l'économie* ». Voir « Installation d'un Conseil supérieur de l'emploi », in « L'année sociale 1996 », Institut de sociologie de l'ULB, p.98.

⁴ Rapport 2004, Conseil supérieur de l'emploi, p. 9, voir <http://www.nova.inrct.be/pdf/pd/frdf34a.pdf>.

⁵ <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=4752>.

tous une chance égale sur le marché du travail, le gouvernement a mis en place toute une série de mesures qui visent les groupes les plus vulnérables sur le marché du travail. Ces mesures permettent aux femmes, aux personnes peu qualifiées, aux « allochtones », aux personnes handicapées, aux jeunes et aux âgés de participer à part entière au marché du travail. La diversité au travail est une richesse qui permet notamment d'augmenter l'échange des savoirs, de compenser les faiblesses des uns par les forces des autres, et d'éliminer les stéréotypes qui circulent sur certains groupes de travailleurs. » La citation de l'administration place d'emblée la perspective de la politique de diversité dans le champ de « l'égalité des chances », détérioration conceptuelle de l'égalité de fait, et notion centrale de l'Etat social actif mis en œuvre depuis la déclaration de Lisbonne en mars 2000⁶ (voir le paragraphe 31). Ce document permet une plus forte coordination (dite « ouverte ») des politiques économiques et sociales au sein de l'Union européenne, il encourage, par ailleurs (paragraphe 32) l'intégration sociale par le travail : « il faut s'efforcer d'améliorer les qualifications, de favoriser l'accès de tous à la connaissance et aux possibilités offertes et de lutter contre le chômage : l'emploi est la meilleure protection contre l'exclusion sociale ». Dans le paragraphe suivant, il invite le Conseil et la Commission à « définir des actions prioritaires pour des groupes cibles déterminés (par exemple : les groupes minoritaires, les enfants, les personnes âgées, les personnes handicapées), le choix des actions les plus adaptées à leurs situations particulières étant laissé à l'appréciation des États membres, qui feront ensuite rapport sur la mise en œuvre de ces actions ». Si on ajoute que cette déclaration fixe des objectifs en terme de taux d'emploi à l'horizon 2010 de 60% pour les femmes (paragraphe 30) et de 50% pour les travailleurs âgés de 55 à 65 ans, on peut mesurer que les publics visés par les politiques de *diversité* **correspondent parfaitement à ceux des objectifs de Lisbonne.**

En renversant la perspective, l'approche un brin manichéenne saute aux yeux. La déclaration de Lisbonne comme les politiques de diversité (et les politiques de jobcoaching, du reste⁷) vise donc les publics femmes, immigrés, jeunes, vieux, peu qualifiés et handicapés. Restent donc : les hommes, « blancs », instruits, « sains » âgés de 35 à 50 ans. La norme du « marché de l'emploi » dans le système capitaliste européen ?

Cette caricature fondatrice d'une politique sociale, rappelons-le, ne peut pas occulter d'autres dommages, collatéraux à ceux liés à la compétition entre travailleurs pour un même poste de travail⁸ et à ceux qui résultent de la pression qu'exerce une forte demande d'emploi sur les

⁶ http://consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/fr/ec/00100-r1.f0.htm.

⁷ Voir note CEP/06/NB.031.

⁸ L'intervention des pouvoirs publics par exemple pour encourager l'embauche de certaines catégories de travailleurs a pour conséquence une baisse globale du coût du travail pour l'entreprise alors qu'une partie de celui-ci finit par être socialisée (sous forme de moindres recettes fiscales ou parafiscales, le plus souvent). Au même moment, les bénéfices des entreprises battent tous les records...

conditions de salaire et de travail des actifs. La multiplication des incitants ciblés sur des catégories définies de travailleurs peut produire de nouveaux types de discrimination⁹.

La définition de plans de diversité peut déboucher sur un contingentement du marché de l'emploi (via une politique de quotas, par exemple) ce qui aurait pour conséquence de renforcer l'idée d'un renoncement à l'objectif de plein emploi, d'une part, et, d'autre part, de susciter des effets non souhaités (compte tenu d'une plus grande stigmatisation encore de certaines populations, par exemple). La diversité même des publics définis (femmes, handicapés, travailleurs étrangers...) impose des mesures différenciées de soutien à l'accès au marché du travail¹⁰.

Enfin, les actions pour la diversité, présentées comme une démarche positive parallèle aux nouvelles dispositions en matière de lutte contre les discriminations ne pourraient quand même pas aboutir à récompenser ceux qui, tout compte fait, ne font que respecter la loi !

Ces dérives possibles doivent nous inciter à privilégier un combat acharné contre toutes les

⁹ Il ne s'agit pas d'une figure de style : la définition d'un double objectif dans la déclaration de Lisbonne est déjà susceptible de représenter une discrimination. En effet, un objectif de 60% défini pour le taux d'emploi des femmes à l'horizon 2010 alors que l'objectif global est fixé à 70%, confirme, en réalité, l'écart existant entre hommes et femmes sur le marché de l'emploi, sans réduire l'inégalité...

¹⁰ Voici à titre exemplatif une série de mesures différenciées de soutien à l'accès au marché du travail.

- **Pour les femmes**, le besoin premier est de disposer de données sexuées qui permettent de visualiser et comprendre les phénomènes de plafond de verre d'une part. Il est indispensable par ailleurs de mettre en œuvre une politique de développement des infrastructures collectives d'accueil de la petite enfance et d'accueil et de soins aux personnes âgées. Il s'agit également de remettre en cause l'objectif de Lisbonne (taux d'emploi de 60% alors que le taux général est de 70%).
- **Pour les travailleurs handicapés**, la lutte contre les discriminations suppose en priorité de garantir l'accessibilité aux services généraux de l'emploi et de la formation moyennant l'appui des services spécialisés quand nécessaires, ainsi que l'application du principe de précaution visant à prévenir les obstacles à l'égalité effective dans la construction même des politiques et réglementations. Parallèlement, la responsabilisation des employeurs moyennant une réglementation plus contraignante quant à l'effectivité des « aménagements raisonnables » et la mutualisation de leurs coûts, ainsi que le subventionnement d'entreprises adaptées offrant des emplois réservés à ceux qui, en raison même de la lourdeur des obstacles, ne peuvent intégrer l'emploi « ordinaire ».
- **Pour les travailleurs immigrés**, nous avons déjà longuement débattu du caractère hyper stigmatisant (et dangereux par rapport à la maîtrise des réactions xénophobes) que pourrait avoir la définition d'un quota... Il convient, par ailleurs, d'insister sur le fait que le quota n'apporterait qu'une réponse à la discrimination par rapport à l'embauche (ce qui est valable pour tous les types de publics visés) mais ne prévient nullement toutes les autres formes de discrimination dans l'emploi. Il serait bon ici d'aborder, grâce au monitoring sur base de l'origine, l'ethno stratification et les façons de la combattre.
- **Pour les travailleurs faiblement qualifiés**, il est difficile de combattre les discriminations dans l'emploi (voire même à l'embauche). On est ici dans les limites extrêmes du concept de diversité (qui laissent penser qu'il sert à d'autres choses qu'à empêcher les discriminations). La seule voie qui apparaît d'évidence, c'est la lutte contre les phénomènes de surqualification... Et puis de mettre en place une politique de formation ouverte...
- **Quant aux travailleurs jeunes et âgés**, il est difficile de faire des recommandations au pouvoir public qui sont occupés à mettre en œuvre un dit Pacte de prétendue solidarité entre les générations qui rend plus difficile l'accès au marché du travail pour les plus jeunes en cherchant à maintenir à toute force des travailleurs âgés qui ne le souhaitent plus !

formes de discriminations et à aborder la question de la diversité avec la plus grande circonspection. Rappelons ici, que la FGTB revendique que la puissance publique mène des politiques qui visent le plein emploi et institue des règles permettant de lutter contre les discriminations, car l'accès au monde du travail ne garantit nullement l'absence de toute discrimination dans celui-ci. Pour elle, la disparition du chômage et la lutte contre toutes formes de discrimination est essentielle. Les orientations présentées dans le cadre de ces plans de gestion de la diversité ne nous semblent pas de grande utilité pour concrétiser des avancées en terme d'égalité de fait.

III - Chausse-trappe et présupposés

A. La démarche de « label » en « management de la diversité en entreprise » appelle différentes remarques

L'inscription de cette démarche dans le cadre du Plan Marshall et du PST 3 conduit à présenter la lutte contre les discriminations comme un instrument d'amélioration de la compétitivité, grâce à l'augmentation de la créativité et la capacité d'innover » au travers de la « diversité », moyennant une amélioration de l'image de marque de l'entreprise attachée à l'octroi d'un « label commercial ». La « diversité » est ramenée ici à une démarche « commerciale » !

Le « label » conduit à honorer ceux qui finalement ne feront que se conformer à la loi !!! (Et encore pas forcément : il est bien précisé en effet dans le cahier des charges (p. 3) que « l'évaluation porte sur les moyens mis en œuvre dans l'entreprise » (avoir mis en œuvre des actions) mais pas sur les résultats (augmentation de la diversité).

En outre, le processus proposé va générer de nouvelles démarches administratives et des coûts collectifs supplémentaires (moyens qui ne seront pas disponibles pour le contrôle « accompagné ») sans obligation de résultats.

Dans la définition de ce qu'est le management de la diversité, il est précisé que ce dernier va impulser une dynamique nouvelle, porteuse de « différenciation ». Ce terme n'est-il pas en complète opposition avec la non discrimination comprise comme le respect de l'égalité du droit dans le respect des différences !!

De quelle marge de manœuvre dispose la Région par rapport à une conception régionale de la « diversité » et des moyens à mettre en œuvre pour implémenter la non discrimination dans les entreprises, alors qu'un cahier des charges précis à respecter pour accéder aux moyens fédéraux dans le cadre d'une procédure de « labellisation » est quasi ficelé au niveau fédéral, que la

gestion opérationnelle de la procédure d'obtention du label et le comité d'avis sont fédéraux !!

Si la « diversité » c'est pratiquer la non discrimination c'est-à-dire « garantir à compétences égales, l'égalité de traitement par la levée des obstacles éventuels », il est inacceptable de moduler les exigences selon la taille de l'entreprise, le secteur..., et encore moins selon les différents publics !! Cela met à mal la démarche elle-même.

Inquiétante également la hiérarchie introduite parmi les champs d'action à développer pour l'obtention du label fédéral.

- Ainsi, sont « vraiment » obligatoires, les champs d'action liés à l'égalité des genres, à la communication externe/interne sur l'engagement pris, à l'information des travailleurs sur la politique de diversité,
- Par contre, par rapport aux engagements les plus concrets, tels que le programme de sensibilisation des travailleurs, l'accueil adapté, l'égalité d'accès à la formation à la mobilité interne, l'adaptation des conditions de travail, on serait moins regardant !! En fonction de la taille, des secteurs...
- Enfin et surtout, le plus inquiétant est qu'il n'y a aucune obligation de résultat. Il est précisé que l'évaluation pour l'obtention du label porte sur les moyens mis en œuvre et pas sur les résultats !

B. Différentes prises de positions publiques du patronat nous renforcent dans notre méfiance face à la notion de diversité

La position patronale au CNT, à propos d'initiatives légales visant à lutter contre les discriminations et notamment vis-à-vis de certains points de la CCT 38 instaurant des logiques de non discrimination comme obligatoires non seulement dans le cadre du recrutement (art 1-6 actuellement obligatoires) mais tout au long de la carrière (art. 7 et suivants)», éclaire très bien les présupposés néo-libéraux qui se cachent derrière le débat sur la diversité. Voici l'extrait de cette position : «...Par contre, le banc patronal est rétif à toute mesure contraignante (dans le cadre d'un élargissement de la CCT à toutes les phases du contrat de travail et pas seulement à l'embauche et dans le cadre d'une volonté de rendre obligatoire les points 8 - information sur l'offre d'emploi) et 9 - explication de la non prise en compte de la candidature) de la CCT.

Pour la FEB « la diversité, est un atout gagnant » : sous couvert d'une démarche « socialement responsable » et sympathique, elle vise clairement à court-circuiter toutes les initiatives parlementaires et à torpiller le débat parlementaire quant à une approche un tant soit peu plus contraignante ».

C'est cette position que relaye le VLD, notamment face à la possibilité évoquée par le Cabinet Dupont d'intégrer les tests de situation dans la nouvelle loi contre les discriminations. A ce propos, citons ici M. Vandemeulebroeck¹¹ « Cela va faire bientôt deux ans que la crise sur les tests de situation est née au sein du gouvernement. Et son point de départ est moins politique que médiatique ce qui, pour un parti, est souvent plus grave. C'est en effet à la suite d'un article dans Het Laatste Nieuws et des réactions du monde patronal à cet article que le VLD a bloqué le projet d'arrêté royal du Ministre de l'intégration sociale, prévu dans une loi votée par le Gouvernement arc-en-ciel. La réaction est très émotionnelle et elle l'est restée. Moins parce que les tests de situation étaient perçus comme un geste en faveur des étrangers...que parce qu'ils apparaissaient comme une agression directe des chefs d'entreprises et des propriétaires, deux catégories d'électeurs chers au VLD. ».

Une intervention de Jean-Claude D'Aoust de la FEB, lors du colloque de Business society de ce 28 février, confirme cette utilisation de la diversité comme évitement des mesures contraignantes : « La diversité n'est pas facile à implémenter dans les entreprises, admet-il, mais la diffusion d'expériences réussies est plus efficace que toutes les chartes contre les discriminations. Le président de la FEB rappelle que l'Accord interprofessionnel pour 2006-2007 invite les entreprises à accroître les actions en faveur de la diversité sur les lieux de travail. Les entreprises craignent, c'est clair, toute forme de contrainte et plaident donc pour une sensibilisation progressive aux plans diversité »¹².

Il y a donc du côté patronal une opposition à tout ce qui peut derrière la légalité accroître une capacité de contrôle et de sanction pour que s'exerce une réelle égalité des droits dans l'entreprise. Ceci dit, afin de rétablir une image éthique, le patronat est par ailleurs intéressé par des mesures positives, pour lesquelles il serait par ailleurs subsidié, en vue de créer un management de la diversité, afin d'accréditer le principe d'une entreprise qui soit le reflet de la diversité dans la société. Une expression populaire illustre à souhait ce principe « Avoir le beurre, l'argent du beurre et le sourire de la crémière ».

¹¹ Martine Vandemeulebroeck est journaliste au journal Le Soir et spécialiste des enjeux politiques liés aux migrations. L'extrait cité ici est tiré d'une des éditions du journal Le Soir.

¹² Le Soir du 28 février 2007, p.7.

IV. Conclusion : orientations à défendre face à la note d'orientation du Gouvernement wallon sur la diversité dans les différents espaces de discussion concernés par ce dernier

Comme nous pouvons le percevoir, le débat sur la diversité est « piégeant », car il ne se situe pas dans une dynamique d'effectivité des droits, qui implique contrôles et sanctions. C'est d'emblée la vision de l'Etat social actif qui est mise en avant.

Rappelons encore, si besoin est, l'objectif que se fixe derrière ce terme diversité le Gouvernement wallon : « *favoriser la diversité en général et lutter contre les stéréotypes en se concentrant sur l'égalité entre les genres et trois publics cibles : les personnes étrangères et d'origine étrangères, les personnes handicapées et les travailleurs de plus de 50 ans.* » On pourrait dès lors se poser la question suivante : Est-ce bien utile de construire ce concept, « *diversité* », quand il apparaît que l'objectif est de lutter contre les stéréotypes touchant finalement « *tout qui n'est pas homme belge « autochtone » de 30 à 50 ans en pleine santé* » !!! Soit la majorité de la population active. Nous retrouvons à nouveau cette capacité à construire aujourd'hui des « euphémismes » pour masquer des situations de discriminations structurelles touchant les classes dominées de la société, notamment à travers des mécanismes d'ethno stratification, d'inégalités salariales « Hommes-Femmes », d'exclusion des personnes handicapées.

C'est pourquoi, nous

- refusons le concept de « diversité » et privilégie pour sa part, la lutte contre les discriminations directes ou indirectes, que ce soit à l'embauche, dans les conditions de travail, les perspectives de promotion, dans le cadre d'une relégation dans certains secteurs d'activités, ou l'exclusion d'autres, en raison de la race, du sexe, de l'orientation sexuelle, de la conviction politique, de la langue, de l'état civil, de la naissance, de la fortune, de l'âge, des convictions philosophiques ou religieuses, de l'état de santé actuel ou futur, du handicap, des caractéristiques physiques ou génétiques. En effet, toute situation de discrimination est le constat d'une inégalité de fait et exige une lutte constante, fondée sur une loi qui la balise et des arrêtés d'applications mettant en œuvre moyens et sanctions nécessaires à son application. La FGTB estime essentiel de poursuivre et amplifier « les partenariats de lutte contre les discriminations » mis en place en région wallonne.
- Estimons que la rédaction de deux types de chartes, l'une engageant les interlocuteurs sociaux au sein du CESRW, l'autre les entreprises, sont des propositions à prendre en compte, pour autant que ces chartes concernent la lutte contre les discriminations et soient pensées, rédigées par les interlocuteurs sociaux eux-mêmes.

- Pensons que la conclusion de projets pilotes, n'ont de sens que s'ils émanent à la fois des travailleurs et de leurs employeurs au sein des organes de concertation sociale ou à défaut avec l'accord des organisations représentatives des travailleurs et des employeurs. Ces projets pilotes seront centrés sur la lutte contre les discriminations, dans le droit fil des « partenariats ».
- Enfin, nous affirmons qu'il n'est pas question, dans la perspective politique ici énoncée, de créer une politique de labellisation ou de prix diversité.

En d'autres mots, la politique à mener doit viser la double perspective d'une recherche du plein emploi et d'une lutte contre toute discrimination pouvant surgir dans l'emploi.