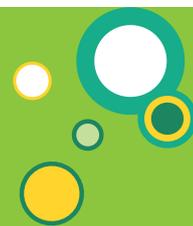




diversité
changements
ENTRE-AIDE
VALEURS



INTRODUCTION

POURQUOI AVOIR CONÇU CES FICHES ?

En tant que déléguée ou délégué, tu n'es pas toujours conscient de ton potentiel pour :

- Gérer des cas de **discriminations** qui te sont rapportés ;
- **Analyser et repérer** les failles dans ton entreprise (pas d'aménagement de fin de carrière pour les travailleurs âgés, peu de femmes dans les postes à responsabilité, etc.)
- Mettre en place des **stratégies** pour changer le paysage de ton entreprise et la rendre plus encline à intégrer la diversité sous tous ses aspects.

En effet, la législation et tout ce qui l'entoure peut te décourager :

- **Primo**, les employeurs donnent l'impression de tout maîtriser,
- **Deuxio**, les nombreuses abréviations et la lourdeur du vocabulaire peuvent freiner ton élan (bilans économiques, CCT, etc.).

Ne sachant pas comment t'y prendre ni ce qui peut être abordé dans les organes de concertation, il est possible que tu n'oses pas aller au-devant de ces véritables opportunités d'interroger ton employeur et d'enclencher un changement bénéfique pour l'ensemble des travailleurs.

Trop souvent également, tu auras tendance à penser qu'il n'y a pas de discriminations dans ton entreprise. Pourtant, une analyse rapide permettrait déjà de mettre en lumière ce qui ne va pas.

L'objectif de ces fiches est donc de te confier les outils pour accomplir des changements significatifs dans ton entreprise.

Le service Diversité veut rendre accessible la compréhension de tous les concepts et des **étapes** pour que tu parviennes à t'emparer pleinement de tes missions.



Ces fiches proposent une méthode simple et efficace, en deux volets :

1 Dans le premier volet, on développe le **cadre légal**, les **personnes ressources** et la **procédure de dénonciation des discriminations**. Ensuite plusieurs **cas concrets** de discriminations te sont proposés pour t'éclairer, étape par étape, dans ce que tu dois vérifier. Nous t'informons également des démarches que tu peux entreprendre avec tes collègues, ainsi que ta délégation.

2 Dans le second volet, selon l'angle d'approche que tu choisiras, nous t'invitons à te diriger vers les bons intercalaires :

- en fonction du **mandat syndical** où tu sièges (CE-CPPT-DS),
- en fonction des **groupes cibles** sur lesquels tu souhaites travailler (genre, âge, origine, handicap),
- en fonction de ton intérêt pour la **gestion managériale**.

Nous t'aiguillons sur ce que tu es en droit de demander à ton employeur :

Que peux-tu analyser pour l'interpeller sur sa politique de gestion de la diversité ?

Quelle stratégie peut être envisagée pour apporter des solutions pérennes face aux discriminations ?

Surtout, ne te laisse pas impressionner par le nombre de fiches et la foison d'informations qui te sont confiées. Dis-toi que **tu peux consulter uniquement la partie qui t'intéresse** sur base de ce que tu veux mettre en place, sans tenir compte des autres chapitres et angles d'approche. Pour ce faire, consulte la table des matières et va dans l'intercalaire de ton choix : le code couleur est destiné à te faciliter l'accès.

L'outil que tu tiens entre les mains est amené à évoluer, à être mis à jour et surtout à être enrichi de tes réalités de terrain. N'hésite donc pas à nous contacter pour ajouter des fiches, des nouveaux concepts, des témoignages d'expériences et de stratégies qui ont fonctionné sur ton lieu de travail. Notre souhait est de co-crée avec toi un outil efficace, cher délégué !

Enfin, comme tu le sais, la CSC défend les intérêts de **toutes les travailleuses et travailleurs**, et les valeurs de solidarité, d'égalité et de justice sont donc centrales. En tant que délégué, il est primordial que **tu incarnes ces valeurs** et les défendes sur ton lieu de travail. La lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité font partie de tes missions. C'est d'ailleurs pour cette raison que tout délégué se retrouvant sur les listes de partis d'extrêmes-droites est exclu de la CSC. Les valeurs de notre syndicat et celles de l'extrême-droite sont totalement incompatibles.

Ton rôle consiste à défendre tes collègues lésés et discriminés, qu'il soit question de racisme, d'homophobie, de grossophobie, d'islamophobie, ou autre. Bien que nous ayons tous nos opinions personnelles, celles-ci ne peuvent en aucun cas court-circuiter nos missions.

Si tu te retrouves dans ce genre de situation, notre conseil est de prendre de la hauteur et de toujours te recentrer sur la question :

"Quels sont les droits du travailleur ?"

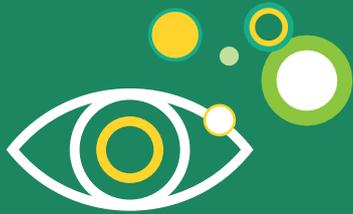




VOLET 1 LES DISCRIMINATIONS

DE LA
DISCRIMINATION ICI ?
JAMAIS !





CE N'EST PAS SEULEMENT
injuste,
C'EST ILLÉGAL

LES DISCRIMINATIONS D'OÙ ÇA VIENT ET QUE DIT LA LOI ?

COMMENT EN ARRIVONS-NOUS À DISCRIMINER ?

Tout commence avec les **stéréotypes** : le monde qui nous entoure est complexe et nuancé, mais notre cerveau recherche constamment la simplicité. Alors on se fait une idée de tout et de tout le monde sur base des étiquettes que la société, les médias, les « on-dit », la publicité... veulent leur coller.

Par exemple, si tu es intimement convaincu-e que les Luxembourgeois roulent vite sur l'autoroute, il te suffit de concentrer ton attention sur les plaques belges qui roulent à grande vitesse et sur les plaques luxembourgeoises roulant à allure modérée pour te rendre compte que tu es victime d'un stéréotype,



c'est-à-dire d'**une économie de pensée** créée par ton cerveau. Et bien sûr, nos représentations sociales et nos croyances sont très souvent limitées et erronées. Ce processus est spontané et nous faisons cela constamment, dans tous les domaines :

"les femmes ceci, les informaticiens cela, les italiens sont comme ça..."

Après les stéréotypes, viennent les **préjugés**. Une étape qui consiste à avoir une certaine **attitude**, sur base de nos stéréotypes. Ainsi, si ton stéréotype est celui de prendre une femme blonde pour une douce idiote, ton préjugé va t'amener à l'estimer incompétente pour gérer ton dossier administratif. Ton économie de pensée t'amène à **juger** non pas sur ses compétences ou ses intentions réelles, mais sur ce tu penses savoir d'elle, sans même la connaître.



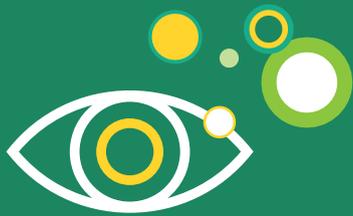
Et puis, dans l'étape d'après, on **discrimine**. C'est-à-dire qu'on **traite** une personne de manière **inéga**le, **différenciée** et injuste à cause de nos préjugés.

Tu auras remarqué que les publics discriminés sont rarement des hommes blancs, hétérosexuels, de 35 ans et de confession chrétienne. En effet, certains groupes sont plus particulièrement la cible de traitement inégaux : les femmes, les travailleurs âgés, les personnes d'origine étrangère, les handicapés, etc.



Il est bien sûr inutile de se culpabiliser d'avoir des stéréotypes, car c'est humain et il est compliqué de contrôler ses pensées et ses émotions. Cependant, discriminer est un **acte interdit** par la loi, sur lequel chacun se doit d'exercer un contrôle, car notre égalité et notre dignité en dépendent.

OPINIONS pensées et émotions
CROYANCES un monde nuancé
CHOISIR SON ATTITUDE
ENTRE-AIDE VALEURS
gestion de la diversité diversité



CE N'EST PAS SEULEMENT
injuste,
C'EST ILLÉGAL

LES DISCRIMINATIONS

LA LOI ANTI-DISCRIMINATION

(10 mai 2007)

Au regard de la loi, une discrimination est **une différence de traitement** entre deux personnes se trouvant dans une situation comparable, qui ne peut pas être justifiée de manière objective et raisonnable, rentrant dans le **champ d'application** défini par la loi, et qui se base sur au moins un des **critères protégés** par la loi.

QUELS SONT CES CHAMPS D'APPLICATION DÉFINIS PAR LA LOI ?

Pour qu'il y ait discrimination selon la loi, elle doit rentrer dans l'un de ces domaines :

- Emploi (dans tous les secteurs et dans toutes les phases)
- Accès/fourniture de biens et services à la disposition du public : transports en commun, magasins, ...
- Sécurité et protection sociale : soins de santé, avantages sociaux, ...
- Mention dans une pièce officielle ou PV : acte notarié, PV de police, ...
- Accès/participation à toute activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public
- Médias et internet
- Enseignement
- Logement
- Vie en société : espace public, voisinage, cercle familial, ...



QUELS SONT LES 19 CRITÈRES PROTÉGÉS ?

▶ LOI ANTI-RACISME

- La nationalité
- La prétendue « race »
- La couleur de peau
- L'ascendance (par exemple, juif)
- L'origine nationale ou ethnique

▶ LOI GENRE

- Le sexe (grossesse, accouchement, allaitement, maternité, changement de sexe, etc.)

▶ LOI ANTI-DISCRIMINATIONS

- L'orientation sexuelle
- L'âge
- L'état civil
- La naissance (« notaire de père en fils »)
- La fortune (riche, pauvre)
- L'origine sociale (« haut-quartiers, bas-quartiers, classe moyenne »)
- La conviction religieuse ou philosophique
- La conviction syndicale
- La conviction politique
- La langue
- L'état de santé actuel ou futur (diabète, VIH, etc.)
- Le handicap
- La caractéristique physique ou génétique (obésité, taille, vitiligo, etc.)



Il arrive que l'on soit discriminé sur **plusieurs critères à la fois**. Une femme voilée sera susceptible d'être doublement discriminée parce qu'elle est une femme (genre) et sur base de ses convictions religieuses. Un homme de couleur en chaise roulante sera peut-être discriminé sur base de sa couleur de peau et de son handicap. On parle alors de **discriminations multiples, croisées ou encore d'intersectionnalité**. Le cadre légal ne tient pas compte de ces cas de figure pourtant si réguliers.

QU'ENTEND-T-ON PAR « JUSTIFIABLE » ET « OBJECTIVABLE » ?

Refuser un candidat mesurant 1m45 pour un poste de conducteur de bus est justifié par la **nécessité** d'atteindre les pédales d'embrayage et de frein. Il n'est alors pas question d'une discrimination sur base d'une caractéristique physique.

Exiger d'une femme voilée qu'elle porte une charlotte à la place de son voile car celui-ci pourrait se prendre dans les rouages d'une chaîne électrique rapide et puissante est justifiable par des raisons de **sécurité**.

Demander à un homme de raser sa longue barbe car il travaille dans l'industrie agro-alimentaire, au contact direct de la nourriture, constituera une raison objective d'**hygiène**.

Attendre d'un représentant politique qu'il soit affilié au parti et en défende les **valeurs** n'est pas une discrimination, mais de l'ordre du prérequis. En revanche, si un entrepreneur du bâtiment refuse d'employer un ouvrier compétent car celui-ci vote pour un parti politique qu'il déteste, c'est bel et bien une discrimination.

Dans le même ordre d'idée, refuser la candidature d'un homme à une formation qualifiante alors que l'organisme a été créé et **reconnu** pour réinsérer des femmes ayant subi des violences et une grande précarité n'est pas une discrimination sur base du genre.

Tout doit pouvoir être **justifiable**, indépendamment des spécificités de la personne, mais centré sur les nécessités liées à la fonction et sur les compétences requises.



QUELS SONT LES COMPORTEMENTS INTERDITS EN LIEN AVEC LES DISCRIMINATIONS ?



- **Une discrimination directe** : faire une distinction directe et injustifiable, défavorable à une personne par rapport à une autre qui se trouve pourtant dans une situation identique, sur base d'un des critères protégés.

Exemple : refuser un candidat à un poste à cause de sa couleur de peau.

- **Une discrimination indirecte** : utiliser un critère ou une pratique qui semble neutre, mais qui désavantage et préjudicie une personne ou un groupe de personnes caractérisées par l'un des critères protégés, sans que cela puisse être justifié.

Exemple : offrir une prime aux travailleurs à temps plein, sachant que la majorité des personnes travaillant à temps partiel sont des femmes.



- **Une injonction à discriminer** : demander ou ordonner de poser un acte discriminatoire.

Exemple : le patron de discothèque ordonne au portier de refuser systématiquement l'accès aux personnes handicapées.

- **Le harcèlement** : comportement malveillant qui s'inscrit dans la durée et la répétition (plusieurs mois) destiné à porter atteinte à la dignité de la personne et à créer un environnement intimidant, hostile, humiliant ou offensant. Notez bien que dans la sphère de l'emploi, le harcèlement tombe sous la loi du bien-être au travail (4 août 1996).

- **Refus d'aménagement raisonnable** : refuser d'adopter une mesure pour éliminer ou compenser les effets négatifs d'un environnement inadapté à une personne handicapée (uniquement pour ce critère).

- **Le crime de haine** : incendie/destruction volontaire, coups, blessures, agressions sexuelles sur une victime choisie en raison de son appartenance réelle ou supposée à un certain groupe social, le plus souvent défini par la race, la religion ou l'orientation sexuelle.

- **L'incitation à la haine** : est le fait, par des discours, des écrits ou par tout autre moyen, de pousser des tiers à manifester de la haine, de la violence ou de la discrimination à l'encontre de certaines personnes sur base d'un critère protégé.

- La discrimination de la part d'un **fonctionnaire de l'État**.

À SAVOIR



Dès qu'il est question de « **harcèlement** » ou « d'épuisement professionnel » conséquent à des discriminations, cela tombe sous la **législation bien-être**, et non plus sous la loi anti-discriminations, anti-racisme ou genre.

Les conseillers en prévention spécialisés dans les aspects psychosociaux au travail accompagnent l'affilié victime de ce type de traitement. Le service juridique/la centrale professionnelle intervient en cas de litige. Le service diversité de la CSC n'est pas compétent pour cette matière.

DES PETITS PAS DEPUIS 2018...

En 2007, les lois anti-discrimination, antiracisme et genre ont été mises à jour. C'est un début mais c'est largement insuffisant. Dans la grande majorité des cas, les travailleurs et les chercheurs d'emploi discriminés n'ont aucune preuve tangible de l'injustice subie. Comment prouver que le concept d'égalité des chances, dans leur cas, est presque systématiquement bafoué ? Les préjugés à leur égard agissent tel une colle qui les engluent au plancher lorsqu'ils souhaitent évoluer dans leur entreprise, ou dans le cas des sans-emploi, leurs candidatures sont tout simplement ignorées.

Depuis 2018, la loi tente de développer des mesures légales pour changer cet état de fait en faveur des publics discriminés. Les discriminations à l'emploi sont en nette augmentation ces dernières années et c'est dans cette sphère particulière que les gouvernements ont voulu agir.

Voici ce qui a été mis en place :

TESTS DE SITUATIONS

Mesure autorisant l'inspection sociale **bruxelloise** à envoyer des paires de CV similaires qui ne varient que d'un critère potentiellement discriminant. *Exemple : un CV provenant de « Sophie Dupont » et identiquement le même au nom de « Rose Mukumba » (origine ethnique).*

- ▶ **Ordonnance régionale bruxelloise du 16 novembre 2017 (avec ajout des appels mystères).**

APPELS MYSTÈRES

Mesure autorisant les inspecteurs sociaux **belges** à recourir aux « appels mystères » pour lutter contre la discrimination à l'embauche. Ils ont le droit de se faire passer pour des travailleurs potentiels auprès de n'importe quel employeur (société d'intérim, de gardiennage, de titres services...) pour vérifier si ceux-ci discriminent sur un ou plusieurs critères protégés.

C'est uniquement à la suite d'une plainte ou un signalement, et en présence d'indication objectives de discriminations que les inspecteurs sociaux peuvent faire usage de ces appels.

- ▶ **Loi entrée en vigueur le 1er avril 2018 dans le Code pénal social.**
- ▶ **Une proposition de loi a été rendue le 6 avril 2020 pour simplifier le cadre juridique des appels mystères et rendre la mesure efficace et concluante.**



ACTION POSITIVE

Mesure autorisant, dans le secteur **privé**, à ne pas respecter le principe d'égalité de traitement si cela permet de lutter contre les discriminations et tend à éliminer l'exclusion sociale sur le marché du travail de certains groupes sous-représentés et "défavorisés" en lien avec un critère protégé. Les conditions de l'action positive sont bien sûr précises.

Exemple : engager un certain quota de femmes dans un métier dit « d'hommes » et vice versa.

- ▶ **Arrêté royal entré en vigueur le 11 mars 2019, pourtant déjà inscrite dans la loi de 2007.**



À la CSC, nous avons le groupe des « TSE » : les travailleurs sans emploi.

Ces militants se sont rendus compte qu'ils cherchaient une aiguille dans une botte de foin sur ce marché du travail discriminant.

Selon diverses études, les recruteurs semblent intéressés par un seul type de profil : l'homme blanc, belge, hétérosexuel, ayant entre 25 et 45 ans, et de culture judéo-chrétienne.

Les TSE ont voulu dénoncer les incohérences d'un État qui contrôle et sanctionne les chercheurs d'emploi, tout en tolérant des politiques d'embauche aussi excluantes.

À SAVOIR



Déployer un **plan** de lutte contre les discriminations au sein d'une entreprise n'est **pas une obligation** légale pour un employeur, ni le fait d'intégrer une clause de non-discrimination dans le règlement de travail (RGT). Cela dit, si tu parviens à mettre en place un plan d'action de lutte contre les discriminations, à établir une charte/une déclaration d'intention « diversité » ou encore à insérer une clause dans le RGT, il se peut que tu suscites des débats bien nécessaires sur les questions de discriminations et de diversité au travail. Ce sera peut-être une graine que tu plantes, et si tu l'arroses régulièrement, tu pourras probablement voir fleurir de réels changements.

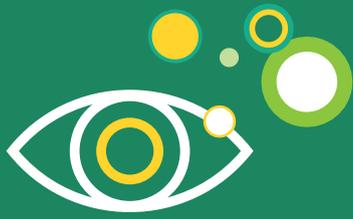
Ton rôle sera de t'assurer que le plan, la clause ou la charte diversité ne se transforme pas en simples labels destinés à améliorer « l'image de marque » de l'entreprise.

Depuis janvier 2020, les organisations établies dans la Région de Bruxelles-Capitale peuvent choisir parmi trois formes différentes de plan de diversité : **le mini-plan, le plan Global et le plan thématique.**

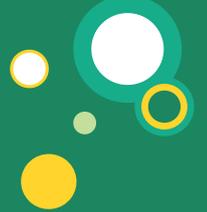
Tu trouveras toutes les informations sur ces plans sur le site d'Actiris :

<https://www.actiris.brussels/fr/employeurs/choisir-un-plan-de-diversite/>

En Wallonie, rien de comparable n'existe.



CE N'EST PAS SEULEMENT
injuste,
C'EST ILLÉGAL



LOI ANTI-DISCRIMINATION

PERSONNES ET ORGANISMES RESSOURCES

Il y a de quoi s'y perdre... Essayons de clarifier les personnes ressources ainsi que les organismes ressources, pour que tu puisses y voir plus clair.





LE OU LA DÉLÉGUÉE

C'est toi ! Tu as été choisi par tes collègues pour **défendre leurs intérêts**, pour les représenter auprès de ton employeur, pour les informer de leurs devoirs et de leurs droits et pour proposer des solutions syndicales face aux problèmes qu'ils rencontrent, individuellement ou collectivement. Tu portes leurs revendications, leurs idées, leurs questionnements, tu y réponds, et il t'arrivera de faire appel à ton ou ta permanente de centrale quand tu auras besoin de ses lumières. En fonction du mandat syndical (CE-CPPT-DS) que tu exerces, tu trouveras la fiche qui te résume tout ce que tu peux mettre en place pour lutter contre les discriminations et pour promouvoir la diversité dans ton entreprise.

LE PERMANENT DIVERSITÉ

C'est nous ! On est une équipe de 7 permanents et on a créé l'outil que tu détiens entre les mains pour t'aider à connaître la **loi anti-discrimination** et veiller à ce qu'aucun de tes collègues ne soit lésé. Et si c'est le cas, tu sauras désormais quelles démarches entreprendre. Il y a systématiquement un permanent Diversité à Bruxelles, Namur, Nivelles, Charleroi, Liège et Mons. C'est la coordinatrice de l'équipe qui couvre les fédérations d'Arlon et du Hainaut occidental. Les permanents Diversité accompagnent les dossiers de signalements et de plaintes pour discrimination. Notre équipe propose également des formations à destination des délégués syndicaux sur une série de thématiques. Tu retrouveras le récapitulatif de nos formations en ANNEXE.

LE PERMANENT DE CENTRALE

C'est la personne référente à la CSC qui gère **ton secteur professionnel**, dans ta fédération. Cette personne est spécialisée dans ton secteur, connaît la législation propre à ton métier, ses particularités, ses forces et ses difficultés, et elle vous accompagne, toi et tes collègues délégués de la CSC, pour que vous soyez des représentants présents, efficaces et à l'écoute de vos collègues. Ton permanent peut répondre à des questions individuelles, mais aussi t'assister pour trouver des compromis avec l'employeur lorsque c'est possible. Et si c'est le seul moyen de vous faire entendre, tu seras soutenu dans la mise en place d'actions collectives. Il a une expertise toute particulière de ce qu'il est possible de développer en terme de diversité dans ton secteur et dans ta fonction.

LE SERVICE JURIDIQUE DE LA CSC

Ce sont nos juristes ! Ils défendent les cas des affiliés (**affiliation requise depuis minimum 6 mois**) qui ont été lésés dans leurs droits liés à l'emploi. Ça peut être par leur employeur ou encore par un employeur auprès duquel ils souhaitaient présenter leur candidature (pareil pour les organismes de formation à l'emploi). Nos juristes sont basés en fédération et ils reçoivent les cas de discrimination par les permanents de centrale. Après analyse des **preuves** en faveur du travailleur, le service juridique peut contacter l'employeur pour le sommer de réparer le vice de traitement. Si celui-ci refuse, ils montent un dossier pour défendre l'affilié devant le **tribunal du travail** afin de tenter de lui obtenir une compensation financière pour l'injustice subie et le non-respect de ses droits. Dans le cas d'une discrimination au travail reconnue par le tribunal du travail, la loi anti-discrimination prévoit une indemnisation forfaitaire correspondant à 6 mois de rémunération brute.

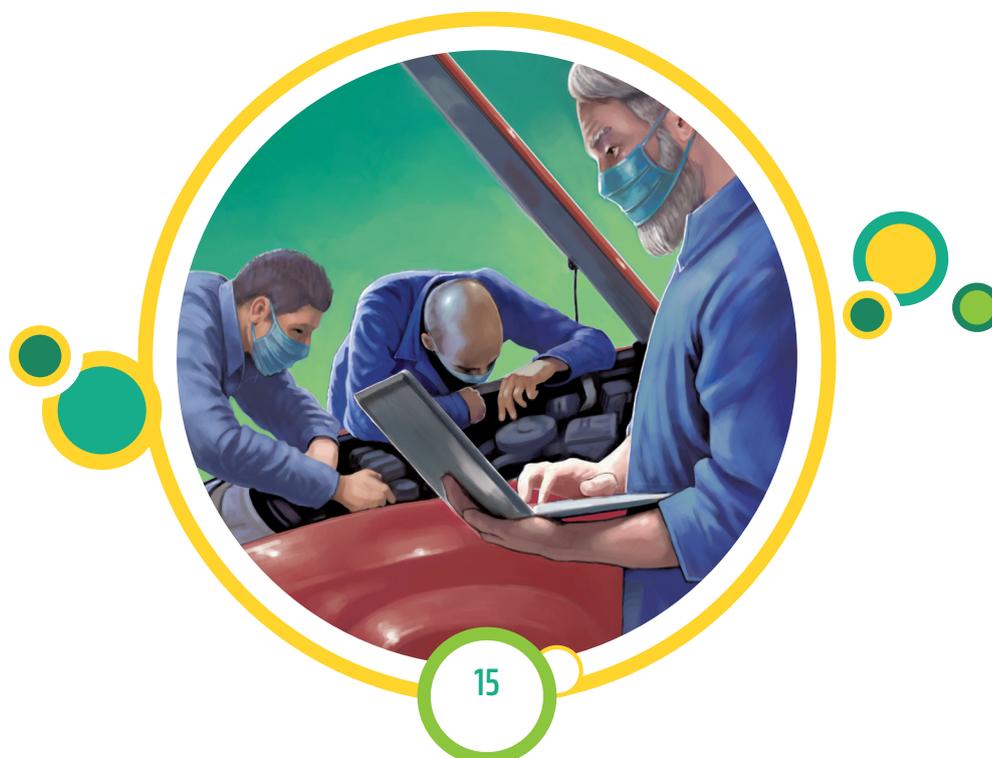
LA PERSONNE DE CONFIANCE ET/OU LE CONSEILLER EN PRÉVENTION RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Ces personnes connaissent les **risques psychosociaux** dans ton entreprise, en fonction notamment de la nature du travail (stress, burn-out, pressions, cadences, absentéisme...).

Elles écoutent en toute confiance et dans la confidentialité le travailleur qui estime subir des **dommages psychiques** car il se sent harcelé moralement, physiquement ou sexuellement au travail. Ensuite, leur mission consiste à trouver des solutions sans mettre à mal le collègue qui s'est confié, mais dans son intérêt. Par ailleurs, tous deux peuvent agir de manière préventive au sein de l'entreprise pour diminuer les risques psychosociaux, ainsi que pour favoriser une ambiance de travail respectueuse et sereine. C'est en ce sens qu'ils peuvent devenir tes alliés pour anticiper les phénomènes de discriminations. La personne de confiance est mandatée par ton employeur avec l'accord des délégués du CPPT.

LE CONSEILLER EN PRÉVENTION

Comme tu le sais, dans les entreprises de plus de 50 équivalents temps plein, il y a un Comité pour la Prévention et la Protection au Travail. Le CPPT **évalue les dangers et analyse les risques** en procédant à un examen annuel des lieux de travail, accompagné des conseillers en prévention qui peuvent être internes ou externes à ton entreprise (mesurages/analyses sur des produits dangereux, le bruit, l'éclairage, la température, la qualité de l'air, ergonomie, risques psychosociaux, etc.). L'objectif est de développer une politique de prévention afin de garantir le **bien-être au travail**. Le conseiller en prévention ne peut siéger ni aux côtés de l'employeur, ni aux côtés des travailleurs, mais participe aux réunions mensuelles du CPPT avec une voix consultative. Les avis doivent être rendus en toute indépendance et en toute objectivité. Cet acteur, dans le cas des discriminations, veillera principalement à la question du bien-être des travailleurs.



LES ORGANISMES DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS



➔ INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES (IEFH)

Il s'agit de l'institution publique fédérale chargée de défendre l'égalité entre les femmes et les hommes. Cela comprend le sexisme, les violences principalement faites aux femmes, les personnes qui changent de sexe et en subissent des discriminations, les femmes auxquelles on poserait des questions sur leur désir d'avoir des enfants dans le futur alors qu'elles passent un entretien d'embauche, les femmes enceintes qui perdent soudainement leur travail, etc.

Mais l'institut n'agit pas uniquement dans la sphère professionnelle. Il s'attaque aux phénomènes de vengeance pornographique sur internet, aux violences sexuelles susceptibles de se manifester partout, et à bien d'autres cas où la question du genre rentre en compte, c'est-à-dire dans tous les champs d'application de la loi.

L'institut accompagne les personnes victimes de discriminations dans leurs signalements ou plaintes.



➔ UNIA

C'est un service public indépendant de lutte contre les discriminations, faisant la promotion de l'égalité des chances. Il s'empare de tous les critères protégés par la loi, hormis ceux du genre et de la langue, et de tous les champs d'application de la loi.

Unia remplit une série de missions : prodiguer des formations à la demande, accompagner les victimes de discriminations (récolter les signalements ou introduire une plainte), recenser les chiffres annuels de signalements et de plaintes, par critère et par sphère d'application de la loi (emploi, sphère publique, etc.). La CSC et Unia ont signé un protocole de collaboration et peuvent coopérer sur les dossiers d'affiliés, avec le consentement préalable de ceux-ci.

À notre demande, ce service émet des avis et recommandations lorsque le dossier est particulièrement complexe.

Enfin, Unia peut ajouter une double pression sur l'employeur discriminant en lui envoyant un courrier, simultanément aux nôtres, tout en laissant notre service juridique avoir la main sur les démarches.

PARCOURS DE LA « PROCÉDURE DISCRIMINATION »



L'affilié victime de discrimination contacte son délégué ou la CSC.



L'affilié remplit la **fiche de signalement** (voir ci-après). Cette fiche permet au membre du personnel ou au délégué recevant la plainte d'évaluer si oui ou non il y a discrimination au regard de la loi, et si c'est bien lié au travail.

DISCRIMINATION LIÉE AU TRAVAIL

Contacter le permanent Diversité.



Analyse de la discrimination et suivi.



AVEC PREUVE

Le permanent Diversité contacte la centrale professionnelle et la centrale contacte le service juridique afin de défendre notre affilié victime de discrimination. Le trio « diversité, centrale, juristes » encadre le **dossier** et le porte le plus loin possible, jusque devant le tribunal du travail si l'employeur ne collabore pas : plainte introduite.



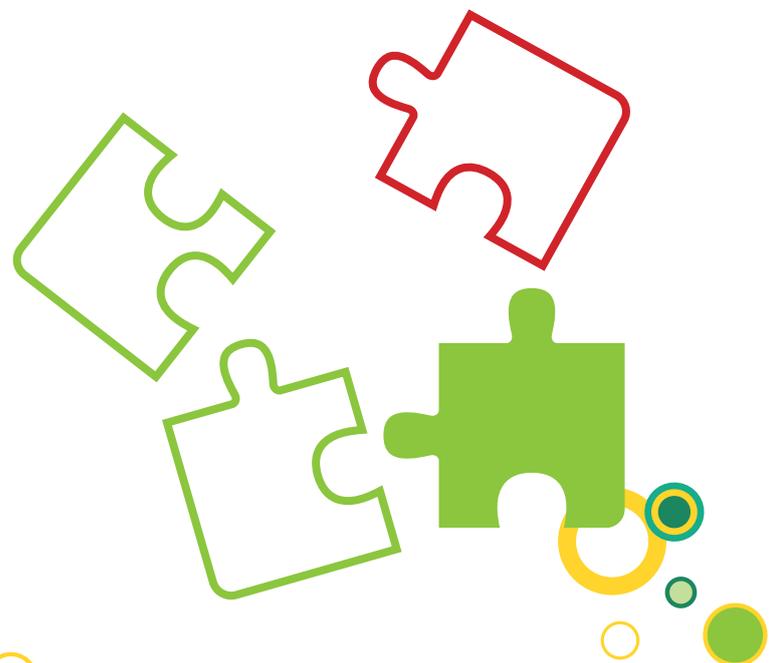
SANS PREUVE

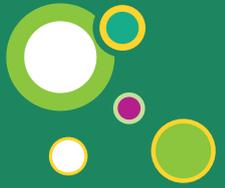
On introduit avec l'affilié-e un **signalement**, c'est-à-dire qu'on dénonce une discrimination à laquelle on ne peut apporter de preuve. Mais si on ne la dénonce pas, c'est comme si elle n'avait jamais existé et on ne peut dès lors rien changer. Plus les gens signaleront, plus ces discriminations seront rendues « visibles ».

CE N'EST PAS UNE DISCRIMINATION OU ELLE N'EST PAS LIÉE AU TRAVAIL

Si ce n'est pas une discrimination, mais plutôt une injustice, on proposera à l'affilié-e de rejoindre le groupe spécifique qui le ou la concerne : sans emploi, seniors, jeunes, femmes ou migrants.

Si c'est bien une discrimination mais en dehors du travail, on dirige l'affilié vers UNIA, l'IEFH ou tout autre organisme compétent.





FORMULAIRE SIGNALEMENT DISCRIMINATION

Nom et prénom :

Téléphone : E-mail :

Date des faits de discrimination :

J'estime être victime d'une discrimination par : Une entreprise Un centre de formation

Nom de l'entreprise ou du centre :

Intitulé de la fonction ou de la formation :

À quelle étape ?

- Durant le recrutement (sélection, entretien d'embauche)
- Dans l'accès à la formation
- Pendant le travail ou la formation
- Autre :

Par qui ?

- La personne en charge du recrutement/de la sélection
- Le formateur/l'employeur
- Collègues/stagiaires
- Autre :

J'estime être victime d'une discrimination pour la/les raison(s) suivante(s):

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Sexe (genre) | <input type="checkbox"/> Prétendue race |
| <input type="checkbox"/> Orientation sexuelle | <input type="checkbox"/> Couleur de peau |
| <input type="checkbox"/> Âge | <input type="checkbox"/> Origine nationale ou ethnique |
| <input type="checkbox"/> Handicap | <input type="checkbox"/> Nationalité |
| <input type="checkbox"/> État de santé (actuel ou futur) | <input type="checkbox"/> Ascendance (juive ...) |
| <input type="checkbox"/> Convictions religieuses ou philosophiques | <input type="checkbox"/> Naissance (Fille/fils de ...) |
| <input type="checkbox"/> Convictions politiques | <input type="checkbox"/> Origine sociale |
| <input type="checkbox"/> Convictions syndicales | <input type="checkbox"/> Fortune |
| <input type="checkbox"/> Caractéristique physique ou génétique | <input type="checkbox"/> Langue |
| | <input type="checkbox"/> État civil |

FORMULAIRE SIGNALEMENT DISCRIMINATION

Résumé des faits :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

À propos de cette situation, **j'ai déjà effectué des démarches** : OUI - NON

Si oui, auprès de :

J'ai des **preuves** de la discrimination que j'ai subie : OUI - NON

(E-mail, SMS, message vocal, courrier, témoignages écrits de mes collègues, etc.)

Voici les preuves que je détiens :

.....

.....

.....

Je souhaite être recontacté pour qu'on analyse la discrimination que j'ai subie et que l'on m'informe des démarches qui peuvent être envisagées.

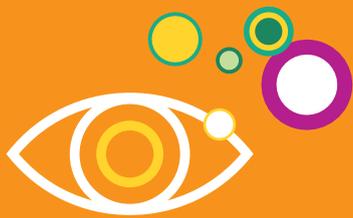
Je suis conscient que mes données personnelles seront respectées et protégées par mon organisme syndical.

Je déclare que les informations reprises ci-dessus sont exactes et sincères.

Signature :

Date :





CE N'EST PAS SEULEMENT
injuste,
C'EST ILLÉGAL



DISCRIMINATION

CAS CONCRETS DE DISCRIMINATIONS

Si tu te retrouves confronté à un cas de discrimination au travail, sache que tu as tout le potentiel entre tes mains pour assurer le « filtrage » de première ligne. Pour ce faire, inspire-toi de la fiche de signalement (pages 19-20). Et surtout, n'hésite pas à nous contacter pour qu'on puisse t'aiguiller ou à en parler avec ton permanent de centrale.

NB : *n'oublie pas qu'il faut être affilié depuis minimum 6 mois avant la survenance des faits pour bénéficier de l'aide juridique de la CSC. Cela ne t'empêche pas d'affilier la personne et d'envisager une solution négociée avec l'employeur, avec l'aide la CSC et/ou d'Unia-IEFH.*



CAS CONCRETS DE DISCRIMINATIONS



Tout d'abord, repère les 3 éléments énumérés ci-dessous pour déterminer et **évaluer** s'il s'agit bien d'une **discrimination au regard de la loi**. Pour qu'il y ait « discrimination », il faut :

- 1** | Un **traitement inégal**, c'est-à-dire qu'un autre dans la même situation n'aurait pas subi le même traitement. Ton employeur agit de manière discriminante avec une personne, en raison de son homosexualité, de sa couleur de peau, de son obésité ou d'un autre critère protégé par la loi.
- 2** | Que la discrimination rentre dans les **champs d'applications** couverts au niveau juridique. Dans ton rôle de délégué, ça doit être lié au **travail**. L'emploi est bien un champ légal dans lequel la loi intervient.
- 3** | Que **l'un des 19 critères** couverts par la loi soit concerné par la discrimination. Si ton employeur refuse à une collègue d'accéder à un poste qui la met en contact avec des clients en raison de son vitiligo au visage, c'est une discrimination sur base du critère « caractéristique physique ou génétique ». Alors que s'il refuse le même poste à ton collègue ayant choisi de se faire tatouer le cou et de se faire poser de nombreux piercings au visage cet été, cela n'est pas protégé par les critères légaux.

S'il y a bien discrimination, la seconde étape consiste à **ramener la situation vers ta délégation pour l'en informer**.

D'**en parler** dans ton organe de concertation, avec ton permanent de centrale et de nous contacter.

Et t'adresser si besoin à l'organe de concertation compétent.

Ensuite, invite ton collègue affilié à la CSC à **ne pas accepter le préjudice** subi, mais à introduire un signalement de discrimination. Sans rien promettre concernant l'aboutissement des démarches, affirme que tu **l'accompagneras** et qu'il est important d'agir pour faire respecter ses droits. Aide ton collègue à collecter les preuves, à les conserver, et recueille les témoignages des collègues qui ont assisté aux pratiques discriminantes.

Réfléchis à ce que tu peux développer au sein de ta délégation syndicale pour que cela ne se reproduise plus et pour sensibiliser travailleurs et employeurs à l'importance de l'égalité des chances au travail.

Globalement, tu sais que tu pourras aborder les questions liées à la sécurité ainsi qu'au bien-être physique et psychologique en CPPT, et que c'est en CE que tu consulteras les informations sur la gestion économique et managériale, le recrutement, ...

Fais d'un cas de discrimination individuel ou collectif, un tremplin vers des solutions pérennes. Car le monde du travail a tout pour être un puissant moteur d'égalité des chances. Dans les fiches qui suivent, nous te présentons des cas en t'invitant à te plonger **directement dans la peau d'un autre délégué**.



Les cas sont parfois fictifs, parfois réels, mais on a tenté de te dresser un panel diversifié de possibilités pour augmenter le nombre de cordes à ton arc !

Le dernier cas que nous t'exposerons a été pris à bras le corps par un délégué du secteur de la communication. Tu verras qu'il est possible de mener des actions collectives percutantes et qui rassemblent.

CAS DE DOUBLE DISCRIMINATION SUR LE HANDICAP ET L'ÉTAT DE SANTÉ

➡ Tu es enseignant dans une école primaire et tu apprends que ton collègue Paul, 47 ans, risque d'être licencié. Paul a toujours été un excellent enseignant, les élèves l'aiment beaucoup, il se fait respecter et leur transmet de belles valeurs. Cependant, depuis plusieurs années, son obésité a déclenché un diabète de type 2, et cela a fini par gangréner l'une de ses jambes jusqu'à devoir l'amputer. Le directeur vient d'apprendre qu'étant trop lourd pour porter une prothèse, Paul reviendra en chaise roulante. Il se met alors à douter des capacités de Paul : saura-t-il gérer sa classe comme avant, avec ce handicap et son état de santé ? De plus, aucune infrastructure n'est prévue pour les personnes handicapées au sein de l'école, sans compter que sa classe est située au deuxième étage. Enfin, le directeur se dit dans l'embarras car il craint que Paul donne aux parents et aux enfants une mauvaise image du corps enseignant et de l'établissement. Tu appelles Paul pour t'enquérir de ses nouvelles et il te demande de tout mettre en œuvre pour qu'il ne perde pas « sa bouffée d'oxygène » : son travail et ses élèves. Sans quoi il risque de sombrer psychologiquement.

QUE FAIS-TU ?

- **Demande-toi** s'il s'agit bien d'une discrimination au regard de la loi :

- ✓ **Traitement inégal ?** Oui, Paul est personnellement visé.
- ✓ **Champ d'application de la loi ?** Oui, l'emploi.
- ✓ **Un des critères protégés ?** Oui, le handicap et l'état de santé.

Trois « oui », c'est bien une discrimination directe.

- **Parles-en** en délégation ainsi qu'à ton permanent de centrale et au service Diversité.

- **Fais savoir** à ton directeur que s'il licencie Paul, non seulement il va lui retirer sa bouffée d'oxygène dans l'épreuve terrible qu'il vit, mais il va également le discriminer dans ses droits. Refuser un **aménagement raisonnable** est illégal et pourrait lui coûter cher. Les compétences de Paul pour enseigner restent excellentes et c'est tout ce qui doit le préoccuper. Quant aux aménagements à prévoir, échanger sa classe située au 2^{ème} étage avec celle d'un enseignant valide dont la classe est au rez-de-chaussée devrait pouvoir s'organiser sans difficulté. Cela fait 15 ans qu'il se consacre à l'école et à ses élèves, il mérite donc la même considération en retour de la part de sa direction.

- **Informe** ton directeur de l'existence de l'AVIQ en Région wallonne ou de PHARE pour les travailleurs francophones en Région bruxelloise.

- **Contacte** l'organisme pour prendre des renseignements sur les aménagements qu'ils peuvent proposer afin de maintenir le travail de Paul (aide matérielle, installation de rampes d'accès sur une partie des escaliers, etc.). Ces organismes sont financés par l'INAMI, et donc par la sécurité sociale. Ainsi, c'est la collectivité qui paye les aménagements raisonnables et qui offre aux enfants quelques années supplémentaires d'enseignement de qualité avec Monsieur Paul.



- **Interpelle** le CPPT pour évaluer ensemble ce qu'il est possible de mettre en place en terme de sécurité et de bien-être tant pour le retour de Paul que de manière générale, auprès des travailleurs et travailleuses plus fragiles. Penchez-vous sur les questions de diversité et sur les préjugés.

- **Faites-appel à nous**, pour que le service Diversité vous propose une animation ou une formation sur la thématique, en collaboration avec les organismes (AVIQ ou PHARE).

CAS DE DOUBLE DISCRIMINATION SUR L'ÂGE ET L'ÉTAT DE SANTÉ



➡ Tu travailles dans une entreprise de montage à la chaîne et le CPPT a bien fait son travail : il organise depuis de nombreuses années des formations au port de charge pour l'ensemble des collègues. Ces formations ont permis de diminuer drastiquement les accidents de dos au sein de l'entreprise. Cependant, un nouveau chef d'équipe vient d'être engagé et il a l'intention d'augmenter les critères de rentabilité de sa ligne de production, et donc les cadences ainsi que la charge de travail. Il n'est de ce fait plus possible de pratiquer les gestes appropriés pour éviter les soucis de port de charge par les travailleurs concernés. Les travailleurs plus jeunes avancent dans cette logique de rentabilité car ils estiment pouvoir assurer l'augmentation de la charge. Les travailleurs plus âgés n'acceptent pas cette nouvelle politique imposée et ils veulent mener une action avec la délégation syndicale. De là, émerge un conflit entre générations au sein de l'entreprise.

QUE FAIS-TU ?

- Demande-toi s'il s'agit d'une discrimination

Analyse en profondeur la situation. De prime abord, tu peux être tenté-e de te dire qu'il n'y a pas de traitement inégal sachant que cette nouvelle règle s'applique à tout le monde. Cependant, elle n'impacte pas tous les travailleurs de la même façon. Augmenter les cadences va léser certains profils de manière systématique, et celui des travailleurs âgés en fait partie. La CCT 104 prévoit d'aménager la fin de carrière des travailleurs âgés afin de la rendre plus digne. Pour ce faire, il est question de tenir compte de l'usure de leur corps après une longue carrière. Mais cette règle imposée par un nouveau chef d'équipe rentre en totale inadéquation avec la CCT 104 et constitue clairement une **discrimination indirecte** qui impacte collectivement tous les travailleurs âgés.

- Empêche le « diviser pour mieux régner »

De toute évidence, ce désaccord entre générations crée une scission et ce n'est pas bon pour la cohésion sociale des travailleurs. Le rapport de force doit rester entre leurs mains et il faut donc t'assurer, avec ta délégation, de garder l'église au milieu du village. Garantir tout d'abord aux travailleurs que l'intérêt de tous est en jeu, et que se montrer unis et stratégique jouera forcément en votre faveur. Si les jeunes se sentent la vigueur de suivre de telles cadences, ils deviendront un jour des travailleurs âgés et seront soulagés de recevoir un traitement adapté à leur condition de santé.

Rappelle également que du fait des cadences plus accrues, il faudra s'attendre à déplorer une augmentation des risques d'accidents de travail et des problèmes de santé. Le vrai problème est à recentrer sur l'amarce du conflit : la volonté de la part d'un supérieur hiérarchique de soudainement augmenter la rentabilité.

- Interpelle le CPPT

Si un organe de concertation peut faire la différence face à ce cas de figure, c'est bien le CPPT. Il faudra y trouver des solutions durables, collectives et favorables à l'ensemble des travailleurs, en respectant la santé de toutes et tous. Une évaluation des risques suite à toute modification de travail sera nécessaire pour prévenir les soucis ultérieurs : analyse de risque avec le conseiller en prévention.



BIEN VIEILLIR AU TRAVAIL
CCT 104

guide syndical



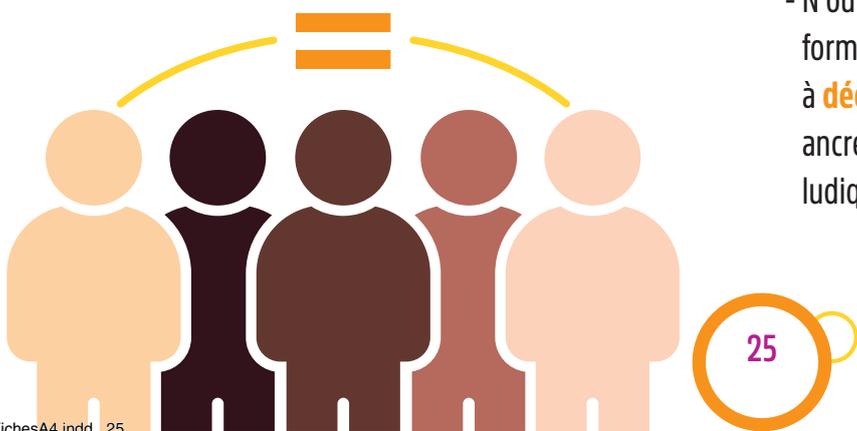
CAS DE DISCRIMINATION RACIALE

► Tu es vendeur-euse dans un grand magasin de meubles et de décorations. Régulièrement, les vendeurs sont amenés à collaborer avec des manutentionnaires dont les missions consistent à gérer les stocks de marchandises dans les entrepôts, à livrer les meubles et divans plus lourds au domicile des clients et enfin, à installer les nouveaux décors et simulations de pièces dans le magasin. Depuis près de 3 ans, l'un des manutentionnaires se fait remarquer pour son bagou lorsqu'il monte les décors. Il apostrophe tout naturellement les clients et les conseille sur leurs achats, sur les combinaisons de décorations, sur les meubles qui se marieraient bien ensemble, etc. Le gérant a remarqué son talent dès le début et à plusieurs reprises, lui a fait savoir qu'un poste de vendeur lui sera un jour proposé car il fait gagner du chiffre au magasin. Abdel semble particulièrement enthousiaste à cette idée. Cependant, tu as observé qu'à 3 reprises, un poste de vendeur s'est libéré, et que ça n'a jamais été pour lui. Tu en discutes avec Abdel pour savoir s'il a changé d'avis et s'il préfère rester à son poste de manutentionnaire. Il te répond qu'il n'aspire qu'à devenir vendeur mais qu'il commence à comprendre, suite aux 3 derniers engagements, qu'il est trop « foncé » pour occuper un poste constamment au contact de la clientèle. Il t'annonce par la même occasion qu'il cherche du travail ailleurs car il est déçu.

QUE FAIS-TU ?

- **Interroge le gérant** pour comprendre ce qui s'est passé et pourquoi Abdel n'a finalement jamais obtenu le poste de vendeur qu'on lui promet depuis 3 ans. Comment se fait-il que 3 engagements se soient déroulés sous son nez alors que son potentiel de vente et sa loyauté envers le magasin n'étaient plus à prouver ?
- **Parles-en avec ta délégation syndicale** afin d'aborder le problème des "planchers collants" qui empêchent certains profils de travailleurs d'évoluer dans l'entreprise et de gravir les échelons. Ces discriminations sans preuve, immergées dans un flou désarçonnant sont très régulières. Ce sont les plus insidieuses car elles procurent une grande frustration chez ceux et celles qui en sont victimes, sans leur donner l'opportunité de se défendre. Rendues invisibles, les discriminations de type « plafond de verre » sont comme des ombres plaquées au mur. Ton rôle sera donc de les rendre visibles et de les dénoncer pour les faire cesser.
- **Utilise l'image de marque de ton entreprise** pour rappeler que se laisser manipuler par ses préjugés pour en arriver à discriminer est indigne d'une entreprise telle que la vôtre. Rappelle que 35,9 % des dossiers introduits en 2019 pour discriminations sont liés aux critères « raciaux », et que le magasin pour lequel tu travailles ne peut ajouter sa pierre à ce consternant édifice.
- Avec ta délégation syndicale, **propose d'intégrer un plan diversité et une clause de non-discrimination** dans le règlement de travail. Les groupes discriminés sont souvent affectés par l'effet de « porte tournante », c'est-à-dire qu'ils quittent l'entreprise assez vite car la politique du personnel ne se consacre pas à leurs besoins et exigences spécifiques. Une politique de stabilisation est nécessaire afin que les travailleurs restent, et cela passe par la communication via des entretiens de fonctionnement et d'évaluation. En CE, tu pourras utiliser la CCT 9 pour interroger et convaincre sur ce point. Consulte la fiche CE pour connaître cette CCT et la faire appliquer.

- N'oublie pas que le service diversité propose des formations et des animations sur le racisme, destinées à **déconstruire les préjugés** souvent profondément ancrés dans les esprits, avec des méthodes tantôt ludiques, tantôt poignantes.



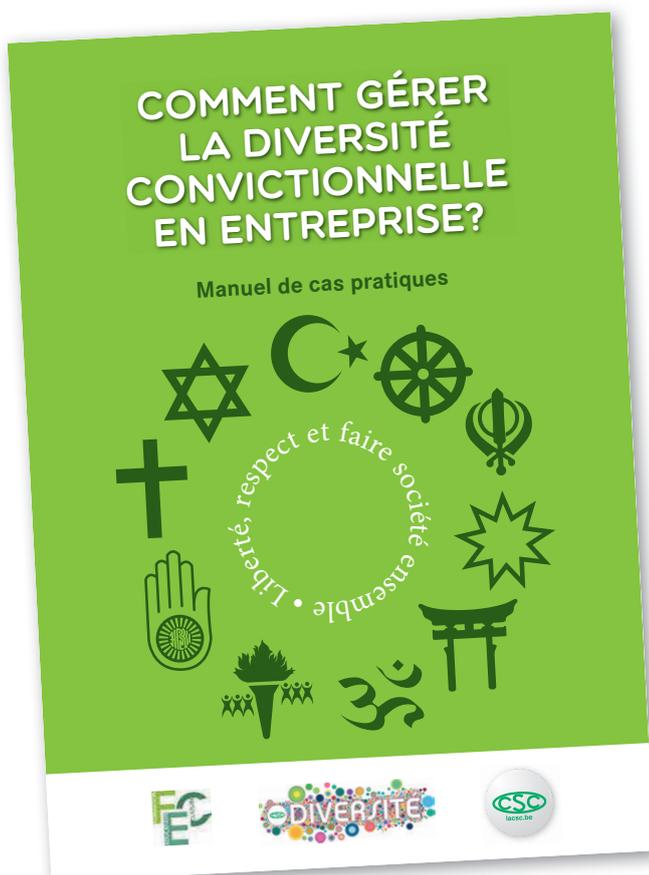
CAS DE DISCRIMINATION SUR LES CONVICTIONS RELIGIEUSES

➡ Tu travailles dans une grande papeterie bruxelloise et la "photographie" du personnel reflète fidèlement celle de ta région, c'est-à-dire que tu observes une importante multiculturalité parmi tes collègues. Globalement, l'ambiance y est agréable, cependant tu observes que des tensions émergent à propos des convictions religieuses de chacun, et des attitudes qui en découlent. Tu entends de plus en plus souvent des commentaires du genre : « Certains rentrent des récup' pour telle fête religieuse et ne pensent pas aux autres », « y'en a qui prient dans des endroits qui ne sont pas adaptés », « on a presque supprimé les viandes à la cantine pour faciliter le travail des cuistots », « certains croyants se ghettoïsent », « tout ça pénalise ceux qui sont agnostiques ou athée et finalement on est discriminé ! ». Ces phrases témoignent d'un malaise et ont besoin d'un cadre clair afin d'éviter que cela fasse boule de neige. Ne laisse jamais des situations suscitant l'injustice se gangréner. Ta mission est de t'en emparer pour rétablir à nouveau une ambiance de travail sereine et dans laquelle tout le monde s'estime traité sur un même pied d'égalité.



QUE FAIS-TU ?

- **Démêle le vrai du faux** : fais la part des choses entre ce qui s'est réellement produit et ce qui appartient à l'émotionnel (la peur du changement ou le rejet des différentes convictions/cultures).
- **Demande-toi** si certains collègues sont discriminés au regard de la loi (traitement inégal, au travail, et sur base de la conviction religieuse).
- **Fais remonter auprès de ta délégation** ce que tu as observé afin d'y apporter des réponses adéquates et collectives, d'ouvrir le débat tout en le cadrant, d'apaiser les ressentiments ou de débusquer les réelles injustices et discriminations, ...
- **Évalue** ce qu'il serait envisageable de mettre en place ou de négocier pour l'ensemble des travailleurs afin de répondre à certains besoins. Par exemple, obtenir un local de silence et de repos destiné à tous. Certains pourraient y lire un livre, d'autres faire leur yoga ou leur prière. Il existe de nombreuses alternatives profitables à tout le monde.
- Ton permanente diversité, avec l'accord de ta centrale, peut venir soutenir ton intention d'aborder ces questions délicates et d'y apporter des **solutions collectives** avec ton employeur et ta délégation. Nous avons d'ailleurs créé une brochure très concrète pour t'outiller. Tu y trouveras déjà de nombreuses réponses.



CAS DE DISCRIMINATION SUR L'ORIENTATION SEXUELLE

➔ Tu travailles dans une entreprise de télécommunication et 2 gérants de magasins te contactent à quelques jours d'intervalle en t'expliquant qu'ils ont été rétrogradés sans raison de leur fonction, passant de gérant à vendeur. Non seulement ils sont blessés car ils ne comprennent pas, mais en plus ils se retrouvent avec un salaire diminué. Tu te penches sur leurs cas en te disant qu'il y a peut-être des raisons objectivables. Mais ils n'ont pas mauvaise réputation dans leur travail, sont sérieux et assurent les chiffres de ventes imposés à tous les gérants. En creusant encore davantage, tu t'aperçois que ces gérants rétrogradés ont un point en commun : ils sont tous deux homosexuels, et loin de s'en vanter, ils ne s'en cachent pas non plus. En interrogeant encore davantage les collègues directs de ces deux travailleurs et en orientant les questions sur leur homosexualité, tu apprends que leur nouveau manager tient des propos homophobes décomplexés et dégradants au possible.

QUE FAIS-TU ?

- **Demande-toi** s'il s'agit bien d'une discrimination au regard de la loi :

- ✓ **Traitement inégal ?** Oui, les 2 travailleurs sont personnellement visés.
- ✓ **Champ d'application de la loi ?** Oui, l'emploi.
- ✓ **Un des critères protégés ?** Oui, l'orientation sexuelle.

Trois « oui », c'est bien une discrimination directe.

- **Parles-en en délégation** ainsi qu'à ton permanent de centrale et au service Diversité.

- **Contacte tes 2 collègues** et invite-les à signaler leur discrimination via notre service.

- **Ne t'avance pas** à leur promettre qu'ils récupéreront leur fonction initiale ou qu'ils obtiendront des indemnités au tribunal, mais rassure-les sur le fait que tu ne laisseras pas passer ce qu'ils viennent de subir et qu'ils seront accompagnés dans les démarches qui suivront par plusieurs acteurs au sein de leur syndicat, ainsi que par toi.

Si cela fait au moins 6 mois qu'ils sont affiliés à la CSC, des démarches juridiques seront à envisager avec la centrale et le service juridique. Si pas, il sera possible de l'aiguiller au mieux, de signaler cette discrimination et d'accompagner l'affilié dans une procédure non juridique susceptible d'aboutir sur du concret.

- **Avec ta délégation syndicale**, réfléchissez à ce que vous pouvez mettre en place pour sensibiliser l'ensemble des travailleurs aux discriminations (campagne de réflexion, inviter un permanent diversité à présenter une formation courte, créer une charte ou un plan diversité avec l'employeur...). Bataillez pour passer de l'individuel au collectif !



VOICI CE QU'UN DÉLÉGUÉ TRANSCOM A FAIT :

Il a tout d'abord collecté des **témoignages**

attestant que la personne qui avait rétrogradé les 2 gérants tenait des propos

homophobes. Il a ensuite **interrogé la**

direction sur la raison de rétrograder, mais

elle n'a pas su l'expliquer et a donc convoqué

l'intéressé. Celui-ci n'a pas su justifier ses décisions. Pendant que la direction menait son enquête approfondie sur la thèse de l'homophobie et de la discrimination, le délégué a convaincu l'équipe syndicale (DS) de s'emparer du problème :

- En imposant un **plan diversité** au niveau de leur entreprise (CE + CPPT) ;
- En faisant intervenir la **médecine du travail** afin qu'elle démontre l'impact de l'homophobie sur le personnel et sur sa rentabilité (argument intéressant pour la direction) ;
- En créant des **fiches** pour mieux prendre en charge les discriminations à l'avenir ;
- En menant une **campagne de sensibilisation** à la diversité envoyée par mail aux travailleurs sous forme de mystérieuses images (une par semaine). Les premières étaient plutôt globales pour que tout le monde se sente concerné et les suivantes ciblaient davantage l'homophobie. Au total, 18 mails ont été envoyés, piquant la curiosité des collègues, pour finalement faire l'unanimité : les discriminations sont l'affaire de tous !

MÉFIE-TOI.

- SI TU ES BLOND
ou
- SI TU AS LA PEAU CLAIRE AVEC DES TACHES DE ROUSSEURS
ou
- SI TU MESURES PLUS D'1m60
ou
- SI TU VAS CHEZ LE COIFFEUR UNE FOIS PAR MOIS
ou
- SI TU CHAUSSES PLUS QUE DU 39



Conseil d'ami de ta délégation syndicale

Peux-tu nous aider à compléter cette liste ?

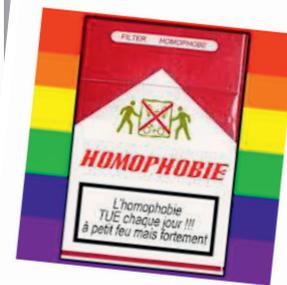
« Les Italiens sont dragueurs »,



« Les Allemands sont racistes »
« Les Français sont chauvins »
« Les Juifs sont radins »
« Les noirs sont fainéants »

Ton équipe syndicale

SI JE TE DIS QUE JE SUIS GAY, T'ES TRISTE ?



Merci pour vos petits mots d'encouragement dans notre combat pour la diversité. Ceux-ci sont autant de marque de soutien qui nous donnent la force d'aller plus loin !

LA DIVERSITÉ, ON Y CROIT
VOTRE ÉQUIPE SYNDICALE



VOICI L'OUTIL QUE NOTRE SERVICE A CONSTRUIT :

Nous avons créé une brochure qui t'est destinée pour que tu saches ce que tu peux faire, en fonction de ton ou de tes mandats. Nous y rappelons également que défendre les droits de tes collègues homosexuels est bel et bien l'une de tes missions. Le service Diversité propose un module de formation de 2 heures sur la thématique. Nous nous basons sur la stratégie audacieuse et créative du délégué Transcom et de sa délégation : imaginer une campagne de sensibilisation. Car il n'y a pas meilleur délégué que celui qui parvient à unir les travailleurs et à faire converger leurs intérêts par le prisme d'un sujet lourd de préjugés.



VOLET 2

CHOISIS TON ANGLE D'APPROCHE



OSER DES INITIATIVES

écoute
soutien

PRÉVENTION ET
PROTECTION

CHOISIS TON ANGLE D'APPROCHE SELON LE MANDAT SYNDICAL QUE TU EXERCES

En tant que délégué ou déléguée, tu **représentes** tes collègues auprès de ton employeur et tu **défends** leurs droits et leurs intérêts.



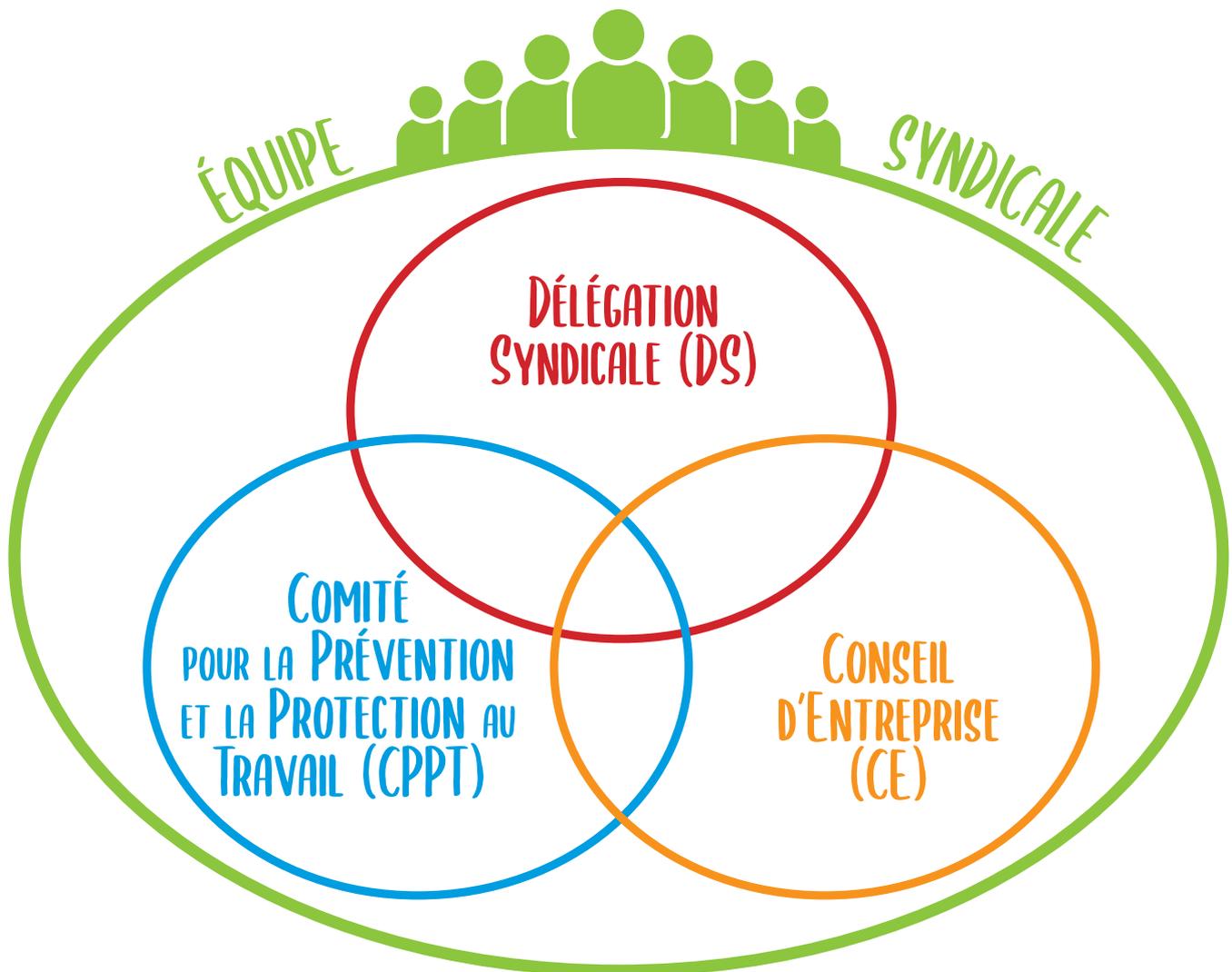
- ▶ Il se peut qu'il y ait qu'une délégation syndicale (DS) dans ton entreprise, et tu peux déjà révolutionner pas mal de choses à partir de là. Le nombre de travailleurs à partir duquel une DS peut être installée est fixé en fonction de ton secteur et de ta commission paritaire.
- ▶ À partir de 50 équivalents temps plein, la législation prévoit qu'un comité pour la **prévention et la protection au travail** (CPPT) soit organisé.
- ▶ Et dès 100 équivalents temps plein, un conseil d'entreprise (CE) doit être mis en place pour aborder les **questions économiques et managériales, ainsi que les questions d'organisation du travail (horaires, congés...)**. Dès lors, dans ces grosses entreprises, le CPPT s'empare des questions de sécurité et de bien-être, pendant que le CE rappelle que derrière les chiffres, les bénéficiaires, les actionnaires et les investisseurs, il y a des êtres humains et non pas des machines ou des kleenex. La force de travail de toute entreprise prospère et pérenne, c'est le personnel (travailleurs, ouvriers, employés, intérimaires...)

NB : En l'absence de CE, mais avec CPPT (entreprises de 50 à 99 équivalents temps plein), c'est le CPPT qui exerce la plupart des compétences du CE. En l'absence de CE et de CPPT (entreprises de moins de 100 équivalents temps plein), la DS exerce la plupart des compétences du CE et du CPPT.

Dans les fiches qui suivent, nous allons t'aiguiller pour que tu connaisses tes marges de manœuvre en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité, quel que soit ton ou tes mandats.

Le premier conseil que nous souhaitons te donner est de te montrer **à l'écoute de tes collègues** et d'**oser prendre des initiatives**. Si l'égalité des chances te tient à cœur, tu pourras faire bouger les lignes tant grâce aux chiffres et aux conventions mis à ta disposition qu'avec ton audace et ta créativité. D'autant plus que vous êtes toute une équipe, alors si tu convaincs tes collègues délégués, les dominos suivants tomberont.

ENJEU(X) : LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS



DANS TA DÉLÉGATION SYNDICALE (DS)

La délégation syndicale (DS) est le premier et principal contact avec le syndicat pour tous les travailleurs de l'entreprise. Le syndicat ne peut parvenir à des résultats que si la DS est forte dans l'entreprise.

La CCT 5 confère à la délégation syndicale, à tout moment et pour toutes matières, un droit d'information, de contrôle, de négociation et le droit d'être entendu par l'employeur. Cette CCT impose à l'employeur de rendre possible le travail syndical.

Plusieurs réflexions peuvent être menées au sein de la Délégation, en coopération avec le CE/CPPT :

- ▶ **Y a-t-il une politique de diversité mise en œuvre dans ton entreprise ? Si oui, cette politique a-t-elle été établie en concertation avec les représentants des travailleurs ?** S'il n'en existe pas, les représentants des travailleurs peuvent prendre l'initiative d'un tel projet, en collaboration avec le CE, en réfléchissant à des propositions concrètes à présenter à l'employeur. Un plan d'action concret pourra également être mis en place pour garantir à l'avenir une plus grande diversité dans l'entreprise. L'équipe syndicale devra dans ce cas se mettre d'accord sur une ligne de conduite à ce sujet. Les permanents Diversité de la CSC pourront vous guider dans cette réflexion.
- ▶ **Des mesures particulières ont-elles été prises en matière de recrutement, de formation, d'accueil de certains publics cibles en vue de garantir la diversité et l'égalité des chances ?** De nouveau, en l'absence d'un CE ou en concertation avec celui-ci, la DS peut se pencher sur ces questions.
- ▶ **Le règlement de travail de ton entreprise comprend-il une clause anti-discrimination selon laquelle l'entreprise exprime son intention de refuser toute discrimination ? Demande-t-elle aux travailleurs de souscrire également à cet engagement ?** Si non, il peut être intéressant d'y réfléchir au CE et en délégation syndicale. En tous les cas, la prise en charge des litiges et plaintes individuelles pour discrimination est une mission de la délégation syndicale. Ce sera l'occasion pour la DS de relayer vers le CE la nécessité de tirer des leçons plus collectives, et de discuter d'une politique globale à mettre en place pour que ces cas de discriminations ne se reproduisent pas.

VOIR, JUGER ET AGIR : LEITMOTIV DE TON ENGAGEMENT SYNDICAL CONTRE TOUTES LES DISCRIMINATIONS

Il est important que l'écoute, l'analyse des situations et la mise en œuvre d'actions en réponse aux problèmes de discriminations soit le leitmotiv de ton engagement syndical contre les discriminations et tout autre action contre les inégalités :

1

SOIS À L'ÉCOUTE

- **Pose-toi certaines questions** : les plaintes et les demandes du personnel ont-elles des liens avec des comportements discriminatoires et/ou sont-elles les signes d'une discrimination potentielle au niveau de la structure de l'entreprise ?
- **Sois attentif** à certains publics de travailleurs susceptibles d'être discriminés.
- Sois **disponible** et **montre-toi inclusif** (à l'écoute des questions diverses et variées émanant de tout type de travailleur) : n'hésite pas à communiquer sur le fait que les compétences de la délégation syndicale sont aussi relatives aux questions de discrimination.

2

IDENTIFIE ET ANALYSE LES PROBLÈMES

- **Analyse** les plaintes et constats en profondeur, au-delà des préjugés et des stéréotypes.

3

MÈNE DES ACTIONS

4

RÉFLÉCHIS À DES PISTES D'ACTIONS CONCRÈTES, en articulation avec le CPPT et le CE.

5

ACTIVE LES DROITS CONQUIS QUE SONT LES CCT ET LES LOIS. Le CE doit toujours être informé des actions menées par le CPPT.

- **Propose** des plans d'égalité des chances avec des mesures concrètes.
- **Sensibilise et implique** les autres travailleurs. Découvre aux pages 27 et 28 l'action audacieuse mise en place sous l'impulsion d'un délégué Transcom en Délégation syndicale, avec la collaboration du CPPT et du CE.



QUE PEUX-TU FAIRE EN CPPT POUR LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS ?

► Utilise les données sur les conditions de travail

- Les résultats de l'analyse de risques (soumis au CPPT) : prise en compte des risques spécifiques (pour les groupes cibles : femmes, jeunes, âgé-e-s, handicapé-e-s...) avec une attention particulière pour les risques psychosociaux ;
- Le plan global de prévention et le plan annuel d'action : vérifie s'il y a des mesures de prévention différenciées ou avec des externalités négatives sur certaines catégories cibles (formation spécifique ; adaptation de l'organisation du travail, du poste ; mesures ergonomiques...) ;
- Les rapports des services de prévention : demande une répartition selon le genre, l'âge, etc. de toutes les données (accidents de travail, déclarations des maladies professionnelles,...).



► Examine si certains groupes sont peu ou mal pris en compte dans la politique de prévention sur base :

- des résultats de l'analyse des risques ;
- des rapports des services interne et externe PPT ;
- de l'analyse des **accidents du travail** et des données sur les **maladies professionnelles** ;
- de la liste des postes de travail et des travailleurs soumis à la surveillance de la santé, etc.

► Intéresse-toi aux mesures relatives à l'accueil et à l'accompagnement, à l'information et à la formation en matière de santé-sécurité : veille à ce que tous les travailleurs disposent des informations, documents, etc., adaptés à leur situation et dans un langage compréhensible.

► Assure un suivi concernant la surveillance de la santé. Un travail adapté doit être proposé :

- pour les travailleuses enceintes ;
- après un accident du travail ;
- aux travailleurs occupant des postes à risques, si le médecin de la santé le juge nécessaire (écartement du poste à risque et exigence de trouver un travail adapté) ;
- aux travailleurs ayant souffert de maladie professionnelle, si le médecin de la santé le juge nécessaire (écartement du poste à risque et exigence de trouver un travail adapté).

► **Joue le rôle d'accompagner et d'aider au niveau des procédures individuelles auprès des Services Externes pour la Prévention et la Protection au Travail (SEPPT) :**

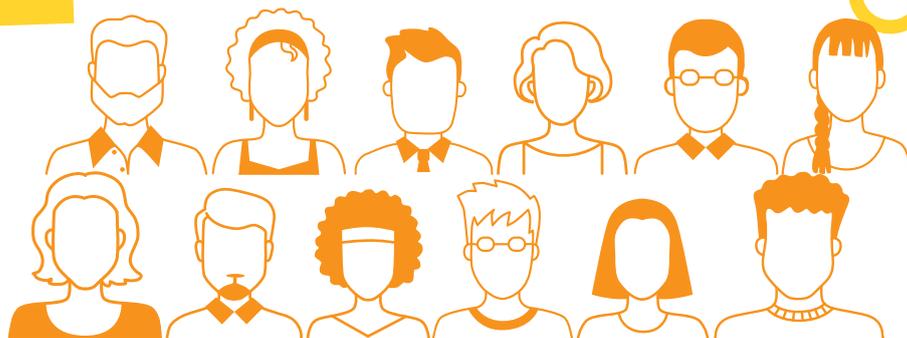
Le délégué CPPT a un rôle particulier d'aide et d'accompagnement concernant les démarches auprès de la SEPPT. N'oublie pas qu'un certain nombre de harcèlements peut revêtir un caractère discriminatoire.

« Au sein de ces services externes sont instituées des sections distinctes chargées de la surveillance médicale des travailleurs. De cette manière, on garantit que les éléments d'analyse et de gestion des risques et de surveillance médicale puissent être traités d'une manière intégrée. Le service externe forme ainsi une entité au sein de laquelle toutes les disciplines sont représentées. Les sections distinctes chargées de la surveillance médicale sont composées de médecins du travail et tiennent une comptabilité distincte et un rapport de leurs activités de surveillance médicale et de leurs missions de prévention. Les missions de la section chargée de la surveillance médicale ont donc également un caractère préventif qui doit être accentué dans le rapport. »

<https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/structures-organisationnelles/service-externe-pour-la-prevention-et-la>



QUE PEUX-TU FAIRE EN CE POUR LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS ?



- Vérifier si la diversité dans ton entreprise (personnel) reflète bien celle de ta région avec les outils qui te seront présentés ci-dessous.
- Si ce n'est pas le cas, mets le doigt dessus et propose la mise en place d'un plan diversité ou d'intégrer une clause de non-discrimination dans le règlement de travail. Il sera question de lister des engagements clairs de la direction, les comportements non tolérés, ainsi que les conséquences et les procédures.
- Enfin, une bonne politique du personnel passe par un management efficace dans toutes ses phases. Pour t'inspirer, n'hésite donc pas à consulter les fiches sur la gestion managériale.

Dans le cadre de la Convention Collective de travail 9 (CCT 9), tu as un **droit à l'information**. Voici ce que tu peux consulter, moyennant parfois une demande complémentaire, pour te pencher sur la diversité, ou l'absence de diversité dans ton entreprise : qui est employé chez nous ? En fonction du **sexe**, de la catégorie d'**âge**, de la **catégorie professionnelle** et de la **qualification**, de la division, du type de **contrat** (fixe-temporaire-intérimaire-mise à disposition d'utilisateurs).

Toujours en fonction du sexe, de la catégorie d'âge et de profession, tu peux faire la demande de ces informations **supplémentaires** (elles ne te seront pas fournies spontanément) :

- Nombre de personnes à temps plein et à temps partiel
- Nationalité
- Ancienneté
- Nombre de personnes ayant quitté l'entreprise (départs volontaires et licenciements)
- Nombre de travailleurs (comprenant intérimaires, temporaires CDD et mis à disposition)
- Nombre de jours d'absence, de journées de chômage complet, d'heures supplémentaires

Interroge tes employeurs sur les **perspectives d'emploi** pour l'exercice qui suit et tente d'influencer leurs objectifs sur plus d'inclusion et de diversité.

Pour ce faire, pointe les freins que tu as repérés de façon concrète. Explique par exemple que tu remarques que des ouvriers ont le potentiel d'évoluer au sein de la société et pourraient apporter une plus-value à l'entreprise en ramenant l'expérience de terrain vers une meilleure organisation. **Quelles formations pourraient leur permettre d'y accéder ?**

Fais remarquer que les femmes qui se présentent pour des postes à responsabilité semblent rarement y accéder et interroge-les sur ce qui bloque. Trouve des **arguments** pour donner une nouvelle direction aux perspectives envisagées pour l'emploi. C'est une occasion en or.

PHOTOGRAPHIE TON ENTREPRISE



➔ 560 TRAVAILLEURS AU TOTAL:

GROUPE D'EMPLOYÉS:

EMPLOYÉS : **160** CADRES : **20**
 ♀ : **100** ♀ : **4**
 ♂ : **60** ♂ : **16**
 ORIGINE : **4** ORIGINE : **4**
 HANDICAP : **2** HANDICAP : **2**

HALL DE PRODUCTION:

OUVRIERS : **270**
 ♀ : **20**
 ♂ : **250**
 ORIGINE : **115**
 INTERIM : **15**

EMBALLAGE ENTREPÔT EXPÉDITION:

OUVRIERS : **110**
 ♀ : **60**
 ♂ : **50**
 ORIGINE : **40**
 INTERIM : **20**

▶ Quelles sont les mesures sociales décidées en matière d'emploi ? Quelles-sont les formations professionnelles, y a-t-il un recyclage et rencontre-t-on des problèmes liés au personnel ?

En plus de la CCT 9, il y a le **bilan social** de ton entreprise, une information obligatoire au moins une fois par an, communiquée au même moment que le bilan financier. Ensemble, ces instruments constituent de vraies mines d'or pour t'aider à amener davantage de diversité et d'égalité des chances dans ton entreprise : utilise les chiffres pour la « photographier » et dessiner sa pyramide des âges. Une fois que ce sera fait, utilise-les comme fer de lance de tes propos et ambitions.



Combien de personnes d'origine étrangère dans les postes de **cadres** et les fonctions à **responsabilité** ? Et combien parmi les ouvriers, les intérimaires et les postes de subalternes ? Fais pareil pour les femmes, les jeunes, les travailleurs âgés et ceux porteurs d'un handicap. Intéresse-toi à la **nature des contrats** (CDI, CDD, temps partiel, intérim), combien y en-a-t-il et **qui les occupe** ? **Quel type de profil** ?

Si les chiffres t'interpellent, dis-toi que tu as peut-être repéré les groupes plus limités au sein de ton entreprise. La discrimination sur laquelle tu mets le doigt peut être consciente ou pas, mais elle intervient assurément dans l'une des phases de management (lors du recrutement, d'un encadrement défectueux dès l'entrée en fonction, etc.). **Ta mission consiste à trouver la faille** et la phase discriminante pour y apporter des changements concrets.

Dans le **bilan social**, il y a des **codes précis**, invariables d'une entreprise à l'autre. Tu pourras les trouver en annexe si tu souhaites les consulter. Afin de te faciliter la tâche, nous te les avons listés.



Oser des initiatives

écoute
soutien

PRÉVENTION ET
PROTECTION

CHOISIS TON ANGLE D'APPROCHE EN FONCTION DES GROUPES CIBLES

Il se peut que tu aies mis le doigt sur un "groupe cible" davantage **exposé aux traitements inégaux** dans ton entreprise. Tu souhaites dès lors les soutenir et concentrer ton travail de délégué à la défense de leurs droits, pour qu'un **traitement égalitaire et juste** leur soit réservé.



Ça peut être :

- les conductrices de bus, fortement minoritaires par rapport aux hommes, qui ne peuvent uriner contre un arbre quand le besoin s'en fait ressentir, subissant de ce fait des problèmes d'hygiène jusqu'à développer des cystites chroniques.
- les travailleurs âgés, usés par une longue carrière, à qui on ne propose aucun aménagement de fin de carrière même s'ils ont consacré leur temps et leur énergie à cette entreprise. Tout au plus seront-ils licenciés une fois qu'ils ne serviront plus les intérêts de l'entreprise de manière efficace ou tomberont-ils en maladie de longue durée.
- le fait que tu travailles en plein cœur de Bruxelles, dans une vaste entreprise, et que tu n'as quasi pas de collègues d'origine étrangère.

Les cas sont déclinables à foison, mais personne ne connaît mieux que toi ton entreprise et tes collègues. Nous avons décidé d'en faire ressortir 4, mais comme tu l'auras compris, il en existe bien plus !

Grâce à la CCT 9 et au bilan social, tu peux compter sur la loi pour soutenir ton besoin d'informations, et trouver les profils de travailleurs et travailleuses particulièrement lésés et discriminés. Ce sont de véritables instruments qui vont t'aider à amener davantage de diversité et d'égalité des chances dans ton entreprise.

Pour ce faire, utilise les chiffres pour « photographier » ton entreprise et dessiner sa pyramide des âges. Ces outils viendront soutenir tes propos et te permettront d'atteindre ta cible. Tu trouveras plus de détails sur ce point à la fiche "Conseil d'entreprise".

En Conseil d'entreprise, tu pourras également utiliser la CCT 104 pour établir un plan à destination des travailleurs âgés et leur offrir des mesures concrètes afin qu'ils puissent terminer leur carrière dignement.

Enfin, dans les compétences du CE, il y a celles spécifiques concernant l'égalité entre femmes et hommes (notamment un rapport sur l'égalité des chances entre femmes et hommes ainsi qu'un rapport d'analyse sur l'écart de rémunération entre femmes et hommes).

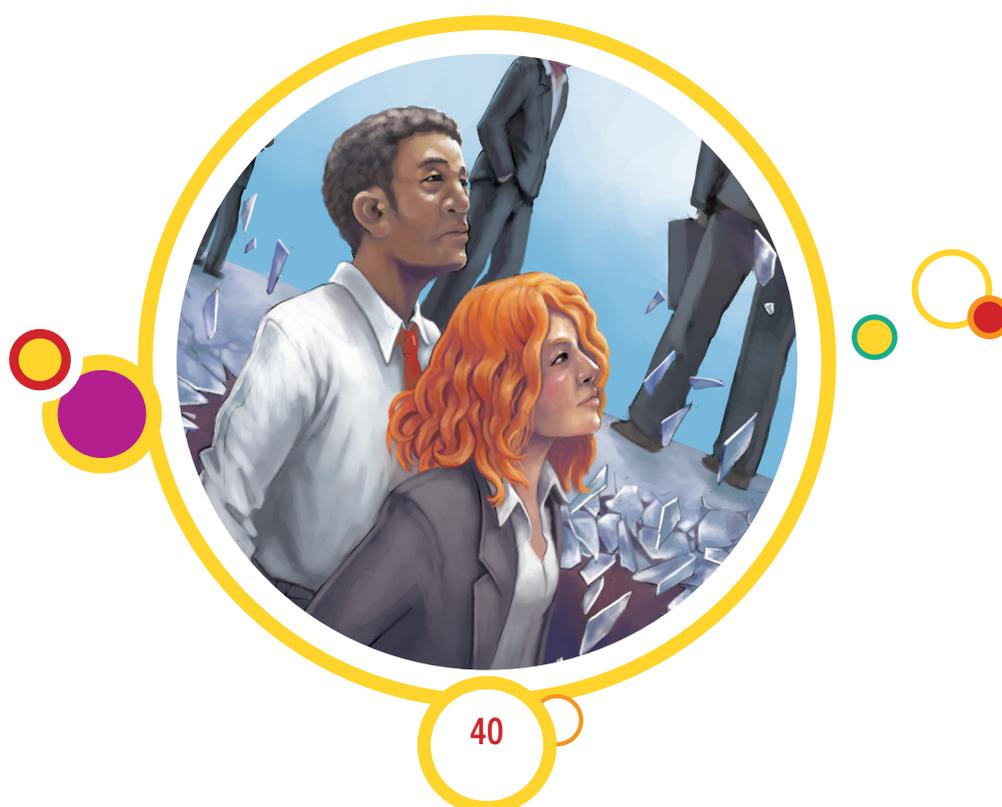
► Voici l'ensemble des lois et Conventions Collectives de Travail que tu peux utiliser pour **défendre n'importe quel groupe cible discriminé** :

- la loi anti-discrimination de 2007 est ton alliée (elle comprend la loi genre et anti-racisme) ;
- la CCT 9 et le bilan social combinés te permettent d'examiner la situation de l'emploi en dressant la « photographie » et la pyramide des âges de ton entreprise ;
- la CCT 38 défend l'égalité de traitement à l'embauche et lors de la sélection des travailleurs ;
- la CCT 95 promeut le respect de l'égalité de traitement durant toute la relation de travail, y compris concernant les conditions d'accès à l'emploi ;



À nouveau, nous t'accompagnons avec une méthode claire pour te plonger dans ces groupes cibles et t'aider à repérer les failles et mettre en place ta stratégie :

- groupe spécifique concerné,
- réalités et problématiques,
- ce qu'il faut observer,
- cadre juridique et ton droit à l'information.



RÉALITÉS ET PROBLÉMATIQUES

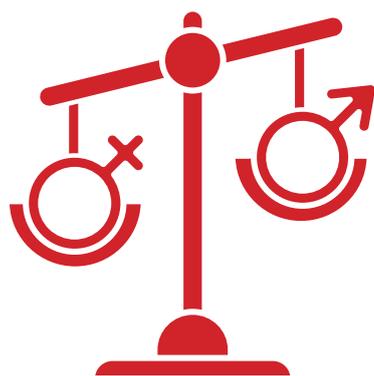
Comme tu le constates, certains métiers sont dits plutôt « féminins » et d'autres plutôt « masculins ». Ainsi, les puéricultrices, les aides-soignantes et les prestataires en titres services sont des secteurs davantage occupés par des femmes. Quant au métier d'ingénieur, d'électromécanicien ou de maçon, on y retrouvera plutôt des hommes.

Et il y a discrimination envers les femmes dans l'emploi dès lors que l'accès aux formations et promotions semble moins accessible pour elles (**plafond de verre**) ou lorsqu'il y a une **dévalorisation systématique** des fonctions majoritairement exercées par des femmes.

Par exemple, des études prouvent que si autrefois les maîtres d'école étaient particulièrement bien payés (principalement des hommes), à mesure que le métier s'est féminisé, celui-ci a été moins bien rémunéré et reconnu.

Tu entendas souvent parler du fait que « **les femmes sont moins bien payées que les hommes** » et que « **l'écart salarial est de 23,7%** ». Concrètement, au sein d'une même entreprise, à travail égal, pour la même fonction et avec le même diplôme, les classifications de fonctions amènent à ce qu'un homme et une femme perçoivent identiquement le même salaire. Cependant, la grande majorité du temps, au sein d'un couple, c'est la femme qui prendra un temps partiel pour s'occuper des **enfants** et du ménage. Dans certains secteurs dits féminins, les **temps partiels** font loi. La travailleuse n'a donc pas d'autre choix que d'accepter le temps de travail qui lui est proposé. Et enfin, les postes occupés par les femmes sont souvent dans des **secteurs dévalorisés** et moins bien rémunérés que ceux des hommes, même s'ils sont tout aussi indispensables à la société. Alors quand on compare les montants de **pension** que les femmes touchent (et toucheront dans les années à venir) à ceux des hommes, c'est réellement consternant : en 2019, 750€ pour les femmes en moyenne et 1245 € pour les hommes.

On reconnaîtra de manière évidente que le dos d'un maçon est mis à rude épreuve, mais une puéricultrice de carrière qui arrive à 64 ans à la prépension avec de sérieux problèmes dorsaux car elle a soulevé des milliers de fois des bébés pesant entre 3 et 15 kilos devra se battre pour faire reconnaître ses troubles musculosquelettiques. Lorsqu'on regarde le salaire horaire d'un maçon dont la pénibilité du métier est reconnue, il est significativement plus élevé que celui de notre puéricultrice qui contribue à prendre soin des bébés et à les élever. Il faut donc **transcender les préjugés « métiers de femmes, métiers légers »**, tendre vers une reconnaissance de leurs efforts physiques, ainsi que de leurs compétences.



Pendant la crise du Covid-19, ce sont les métiers dits féminins qui ont été les plus exposés et sollicités, et pourtant lorsqu'on se penche sur le salaire de ces secteurs si rudement mis à contribution, on réalise qu'elles sont mal payées et que le manque de personnel est criant. Etant en sous-effectifs, la cerise empoisonnée sur le gâteau, ce sont les épuisements professionnels qui les guettent. C'est l'accumulation de toutes **ces injustices qui pèsent constamment** sur les travailleuses.





CE QU'IL FAUT OBSERVER

Demande-toi tout d'abord si les femmes et les hommes ont des **chances égales** face à l'emploi et aux formations dans ton entreprise. Est-ce que les postes à responsabilité sont principalement occupés par les hommes ? Si oui, comment expliquer cela ? Est-ce que les femmes se présentent pour ces postes ou ne le font-elles pas ? Si elles ne se présentent pas, demande-toi pourquoi. Si elles le font et n'accèdent pas à ces fonctions, est-ce justifiable et objectivable sur base de leurs compétences ou peux-tu mettre le doigt sur un plafond de verre conséquent à des préjugés de la part des gestionnaires du personnel ? Comment sont répartis les temps partiels dans ton entreprise, entre les hommes et les femmes ? De manière équilibrée, ou pas ? En matière de recrutement, des efforts particuliers sont-ils déployés afin d'encourager les femmes à postuler et à se sentir légitimes pour se porter candidates à certains postes ?

En fonction de ton domaine professionnel, repère ce qui ne va pas et ce qui pourrait être à faire. Par exemple, les femmes conductrices de bus ont-elles accès à des toilettes pendant leurs pauses, ou subissent-elles ce problème d'hygiène ? Pour cela, n'hésite pas à questionner tes collègues sur leurs difficultés, à observer les chiffres et les fonctions principalement occupées par les femmes, à analyser les procédures de recrutements et d'accès aux promotions. Intéresse-toi à leurs conditions de travail et à leur temps de travail. En tant que délégué, tu as toutes les cartes en main pour miser sur l'égalité des chances.



Tu peux également t'adresser aux « Femmes CSC » qui militent pour faire de cette égalité une réalité. Elles créent des outils fantastiques pour t'accompagner dans ton intention de briser les plafonds de verre et les clichés à leur égard.

CADRE JURIDIQUE ET DROIT À L'INFORMATION

- La **loi anti-discrimination genre du 10 mai 2007** tend à **lutter contre les discriminations entre les femmes et les hommes**, ainsi que toute discrimination basée sur le sexe (changement de sexe, identité de genre ou expression de genre).
- La **CCT 25-25ter** sur l'**égalité de rémunération** doit être annexée à tout règlement de travail et implique l'élimination de toute discrimination fondée sur le sexe pour un même travail de valeur égale (arrêté royal du 14 juillet 1987 sur les mesures en vue de la promotion de l'égalité des chances entre hommes et femmes dans le secteur privé).
- La **loi du 22 avril 2012** visant à **lutter contre l'écart salarial** entre hommes et femmes.
- La **CCT 95** concernant l'**égalité de traitement dans le recrutement, la sélection et la promotion**, dans tous les aspects des conditions de travail et de licenciement et dans les régimes complémentaires de sécurité sociale.
- La **CCT 35** qui **oblige un employeur à proposer en priorité** les nouvelles heures à prester **dans l'entreprise aux travailleurs et travailleuses à temps partiel**, au lieu d'engager de nouveaux temps-partiels.
- La **CCT 38** promeut l'**égalité de traitement à l'embauche et lors de la sélection** des travailleurs et travailleuses.
- La **CCT 9** détermine le **droit à l'information** lors du Conseil d'Entreprise (CE) pour examiner la situation de l'emploi des femmes : aperçu des mesures en faveur de l'emploi et rapport annuel sur l'égalité des chances entre hommes et femmes. Compare-les avec les années précédentes et observe si la tendance va vers un équilibre ou un déséquilibre.
- Dans le **bilan social annuel**, tu trouveras des codes qui te faciliteront la tâche. Consulte directement ceux-ci pour te faire une idée de la cartographie de ton entreprise sur base du genre : **code 120 + 1200 à 1203 et 121 + 1210 à 1213**. Ça te permettra de voir le nombre de travailleurs inscrits au registre du personnel, réparti selon le **sexe et le niveau d'étude**. Tu trouveras une répartition en emplois **à temps plein et à temps partiel** par hommes et femmes.

Concernant les formations suivies, la répartition hommes/femmes sera :

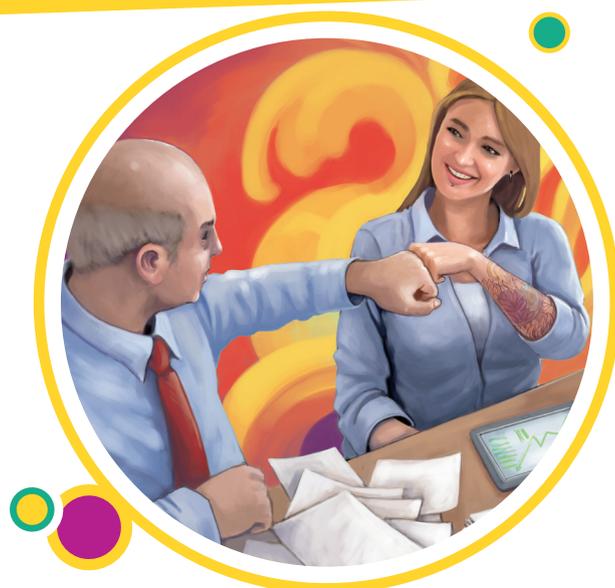
- **aux codes 5801 et suivants pour les hommes**,
- et **5811 et suivants pour les femmes**.

“PUISQU’ON EST JEUNES ET CONS, PUISQU’ILS SONT VIEUX ET FOUS”

EMPLOI SELON L’ÂGE

RÉALITÉS ET PROBLÉMATIQUES

Les discriminations sur base de l’âge sont parmi les plus répandues, principalement envers les travailleurs âgés. On aura tendance à leur refuser un aménagement de fin de carrière là où le respect de la dignité requiert de le faire. Si des fatigues professionnelles se font sentir, il suffit d’adapter l’organisation du travail pour l’alléger tout en conservant une rentabilité. Et s’ils cherchent du travail, on ne les engagera pas en montrant du doigt leurs soi-disant facultés réduites et leur manque de flexibilité.



De plus, les travailleurs et travailleuses âgées ont la fâcheuse tendance à s’auto-discriminer !

Nombreux sont celles et ceux qui ont intégré les stéréotypes les concernant, et s’estimant alors « à la traîne en informatique », « trop lent » et « bon pour la casse ». Or, rien n’est plus puissant qu’une personne intimement convaincue des préjugés sur elle-même. Ainsi, quelqu’un d’intimement convaincu qu’il n’a plus rien à offrir sur le marché de l’emploi convaincra illico l’employeur qu’il n’en veut plus la peine, alors qu’une personne persuadée de ses compétences et de ses talents convaincra par son dynamisme et sa motivation, se disant prête à suivre des formations pour être aussi productive que les autres travailleurs.

Quant aux jeunes, certains employeurs exigent de l’expérience et ne leur donnent pas l’opportunité de l’acquérir. De peur des erreurs de casting et par facilité administrative, ils ne leur proposent que des conditions contractuelles précaires (intérim, CDD, temps partiels).

Les entreprises vieillissantes doivent être attentives à ne pas laisser s’échapper l’expérience et les savoirs avec des départs massifs à la retraite, avant de les avoir transmis à de nouveaux travailleurs. Au contraire, lorsque le personnel est particulièrement jeune, il faut se pencher sur les conditions contractuelles de ces nouveaux travailleurs et s’assurer qu’ils suivent des formations, sont pris en charge par des travailleurs expérimentés dès leur arrivée, mais aussi que des mesures de prévention aux accidents de travail soient déployées.

Dans tous les cas, **un bon équilibre entre travailleurs âgés et jeunes est essentiel** au bon fonctionnement d’une entreprise. Cependant, la cohésion de groupe pourrait être mise à rude épreuve du fait des différences de générations, de rythmes, d’opinions, de valeurs, etc.

CE QU’IL FAUT OBSERVER

Demande-toi si les jeunes ont accès à ton entreprise. Et si oui, s’il y a des fonctions qui semblent leur être accessibles et d’autres pas. Sont-ils globalement représentés partout ? Leur donne-t-on la possibilité de suivre des formations afin qu’ils puissent évoluer dans la société ? Quels types de contrats leur sont offerts ? Intérim ? CDD ? CDI ? Quel temps de travail ? Avec des exigences de grande flexibilité ? Tous ces indicateurs doivent te permettre de comprendre comment les jeunes sont perçus par ton employeur.

Et les travailleurs âgés, comment se portent-ils ? Leur santé, leur épanouissement et leur bien-être sont-ils encore d’actualité au travail ou semblent-ils usés ? Leur propose-t-on des aménagements particuliers pour alléger leur travail, leur temps de travail, les cadences ? L’employeur fait-il parfois appel, par exemple, à l’AVIQ ou au PHARE pour adapter les postes de travail des



travailleurs âgés souffrant, par exemple, d'usure musculosquelettique ? Des formations sont-elles proposées aux travailleurs d'un certain âge pour qu'ils puissent continuer à évoluer simultanément avec l'ensemble de l'équipe ou des formations en vue d'un réaménagement de fin de carrière ? Engage-t-on parfois des travailleurs de plus de 55 ans ou observes-tu que c'est plutôt rare ?



Sache qu'à la CSC, nous avons « les Seniors » regroupant de nombreux militants qui défendent les droits des travailleurs âgés, c'est-à-dire le droit à la dignité au travail, et après. Une pension décente, c'est un combat qu'il nous faut mener ensemble et cela passe par notre sécurité sociale. Nous devons mener une bataille idéologique contre les mesures néolibérales qui tentent de la démanteler pour la remplacer par des assurances privées extrêmement coûteuses et individualistes. C'est ce que font les Seniors de la CSC, bec et ongles !

Nous avons également en groupe spécifique des jeunes militants qui informent leur public de leurs droits en tant que jobbiste, intérimaire, jeune travailleur. Ils leur parlent des nouveaux contrats précaires et sous-payés tels que proposés par Deliveroo, qui s'arrangent pour ne pas payer de cotisations sociales. Ces travailleurs ne disposent d'aucun droit, ni salaire minimum, ni chômage, ni congé payé. Les jeunes CSC réalisent un travail d'information et de sensibilisation très large et plus que nécessaire.

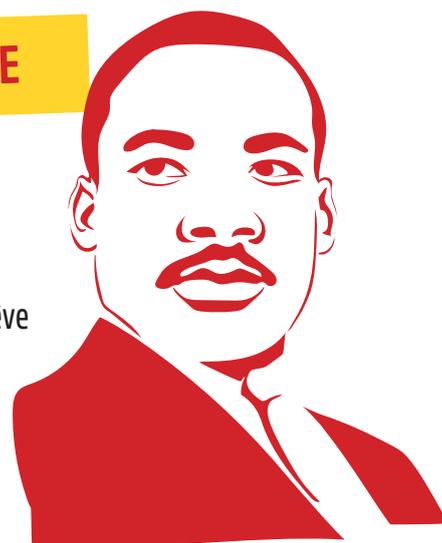


CADRE JURIDIQUE ET DROIT À L'INFORMATION

- **La loi anti-discrimination** (voir page 7 à 10)
- **CCT 95 + 38** (égalité de traitement, voir page 40)
- La **CCT 9** : demandez l'**aperçu annuel des mesures pour favoriser l'emploi de certains groupes-cibles**. Ceci reprend les réductions de cotisations sociales dont bénéficie l'entreprise pour :
 - ▶ L'engagement des jeunes travailleurs très peu qualifiés avec convention 1^{er} emploi
 - ▶ l'occupation de travailleurs âgés
- La **CCT 104** : Chaque entreprise à partir de 20 travailleurs doit rédiger un **plan pour l'emploi** afin d'augmenter ou de maintenir le nombre de **travailleurs de 45 ans et plus**.
- L'arrêté royal du 30/06/2006 prévoit un **fond de l'expérience professionnelle** destiné à améliorer les possibilités d'emploi, les conditions de travail et l'organisation du travail des travailleurs âgés de **45 ans et plus** :
 - ▶ **Bruxelles** : sur le site de Bruxelles Economie et Emploi, Service Public Régional de Bruxelles, dans la rubrique *Aides & subsides > Subsides pour entrepreneurs > Fonds de l'expérience professionnelle* ;
 - ▶ **Wallonie** : sur le site du FOREM, dans la rubrique *Entreprises > Aides financières > Aides à la formation > Fonds de l'Expérience professionnelle* ;
 - ▶ **Flandre**, les mesures du Fonds de l'expérience professionnelle en région flamande ont été suspendues au 31 décembre 2015.
- Diverses **mesures politiques pour favoriser l'emploi** de certains « groupes cibles » dont celui sur base du critère de l'âge : des réductions de cotisations ONSS sont prévues pour engager des jeunes peu qualifiés (CPE) via une formation en alternance des jeunes et l'occupation des travailleurs âgés.
- La **CCT 82** : Mesure d'**outplacement** pour les travailleurs âgés via la mise en place d'une **procédure de reclassement professionnel pour les 45 ans et plus**.

“I HAVE A DREAM !”

EMPLOI DES PERSONNES D'ORIGINE ÉTRANGÈRE

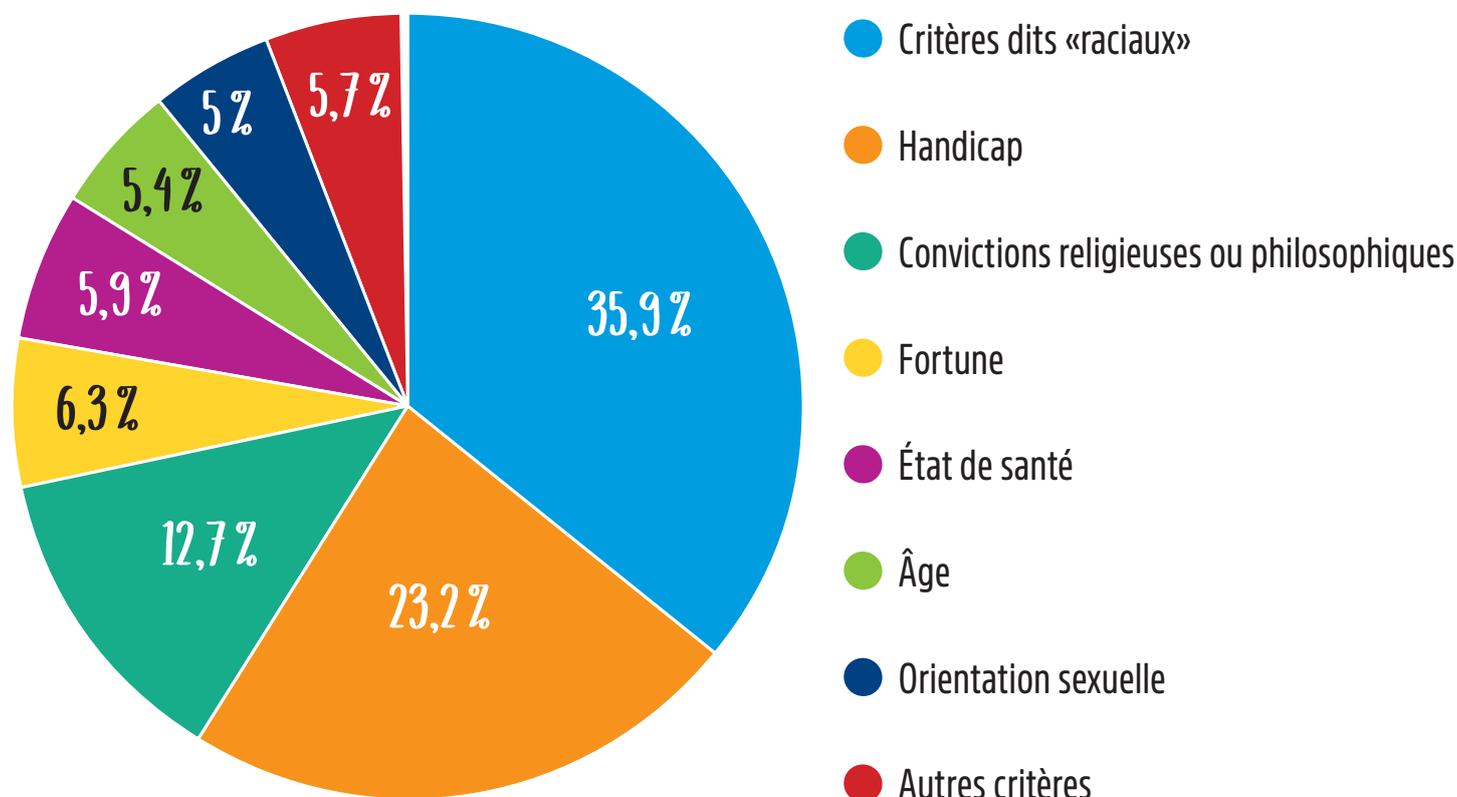


RÉALITÉS ET PROBLÉMATIQUES

En 1963, Martin Luther King prononçait un discours poignant dans lequel il confiait son rêve que nous puissions tous être égaux, et qu'un jour ses 4 enfants vivent dans une nation où ils ne seraient pas jugés sur leur couleur de peau, mais sur la valeur de leur caractère. Près de 60 ans plus tard, force est de constater que nous n'avons pas encore réalisé son rêve. La Belgique est d'ailleurs l'un des plus mauvais élèves de l'Union européenne au niveau du taux d'emploi des personnes d'origine étrangère.

Unia, dans son rapport annuel de 2019, communique des chiffres qui en témoignent : 35,9% des plaintes pour discrimination dénoncent des faits de racisme. Si on se penche plus précisément sur les plaintes pour discriminations racistes en lien avec le **travail**, là également, ce sont les plus élevées avec 28%.

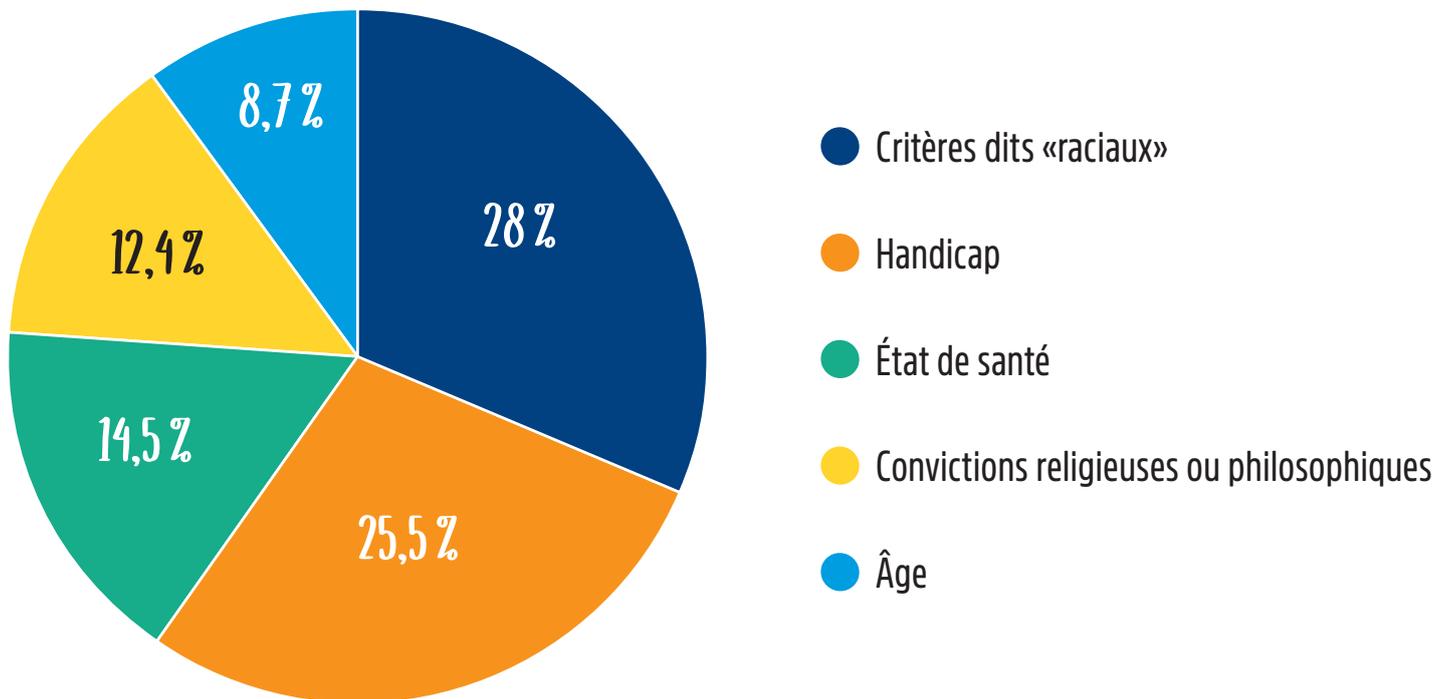
➔ DISCRIMINATIONS* – 2019



* Source : <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/rapport-chiffres-2019>



➔ DISCRIMINATIONS DANS L'EMPLOI* – 2019



As-tu déjà entendu parler « d'ethnostratification du marché de l'emploi » ? Un terme plutôt impressionnant de prime abord. Ça exprime le fait que les Belges d'origine étrangère ou les étrangers sont principalement limités aux postes manuels, éreintants, instables et faiblement rémunérés alors que les Belges non-afrodescendants auront accès aux postes intellectualisés, confortables, stables et bien rémunérés. Il y a comme une « répartition ethnique » des carrières, des statuts et des salaires. Le faible niveau de scolarisation et de qualification de certains explique cet état de fait, et d'un autre côté, le taux de chômage particulièrement élevé des jeunes issus de l'immigration, nés en Belgique, diplômés voire surdiplômés est symptomatique d'un **racisme structurel** qui les écarte presque systématiquement du marché de l'emploi. Deux thèses de doctorat menées à l'Université catholique de Louvain objectivent la fuite des talents engendrée par les discriminations à l'embauche. Des personnes d'origine étrangère, diplômées en masters dans des secteurs à haut potentiel d'emploi ne trouvent pas leur place sur le marché du travail en Belgique, mais reçoivent des offres à l'étranger⁽¹⁾.

Les divers monitorings sont également formels. Un monitoring d'Actiris⁽²⁾ sorti en 2019 révèle que le taux de chômage des personnes d'origine africaine, maghrébine ou turque est 3 à 4 fois plus élevé que ceux d'origine belge. Et le monitoring socio-économique du SPF Emploi et Unia⁽³⁾ déduit sur base de ses chiffres que près d'une femme d'origine étrangère sur deux travaille dans les titres-services. Par ailleurs, si les « belgo-Belges » sont intérimaires jusqu'à 20-25 ans, on y retrouvera encore des personnes d'origine étrangère de plus de 40 ans, contraintes de s'adapter aux offres instables et précaires. Et une fois engagés à durée indéterminée, ils se retrouveront bien souvent cantonnés aux fonctions de subalternes.

On pourra ainsi parler de « planchers collants » et de « plafonds de verre » car les personnes d'origine étrangère seront davantage freinées dans leur élan pour évoluer au sein d'une entreprise. On le constate avec l'exemple de l'intérim puisqu'il sert de tremplin pour une partie des travailleurs, excepté pour les afro-descendants. Ceux-ci se retrouveront « bloqués » dans ce type de contrat précaire au-delà de 40 ans.

Mais tâchons un peu de clarifier, car derrière le mot « étranger », nos stéréotypes préparent une fameuse soupe. Dans nos économies de pensées, « l'étranger » sera autant une personne **belge** de couleur née en Belgique,

- que le Portugais **détaché** venu travailler 3 mois sur un chantier,
- qu'une **touriste** chinoise qui visite Bruxelles,
- qu'un Syrien qui a fui la guerre, demandé asile et est devenu un **réfugié** en Belgique,
- qu'une Guinéenne qui a fui les violences sexuelles infligées dans son pays mais à qui le statut de réfugiée a été refusé, devenant alors « **sans-papier** » et « illégale » en Belgique. Sans droit, elle sera condamnée à être exploitée et sous-payée pour vivre, mais contribuera à accroître les richesses de notre pays en travaillant et consommant ici.

En fait, Anna (belgo-espagnole) est autant « étrangère » qu'Oumar (belgo-malien), si ce n'est que la première sera blanche et le second métissé. Et c'est ce métissage qui suffit à notre esprit pour coller l'étiquette « étranger » sur le front d'Oumar. Aurions-nous oublié que nous sommes toutes et tous le résultat de multiples brassages ethniques et culturels, et que la nationalité « belge » n'existe que depuis 2 petits siècles ?

Soyons donc vigilants avec les termes, car ils ont chacun une signification distincte, et surtout prêtons attention à nos raccourcis de pensées. Ça peut sembler anodin de coller l'étiquette « étranger » sur quelqu'un, mais ça influence nos attitudes et nos décisions, et peut dès lors causer des ravages dans la vie de la personne étiquetée, bien au-delà de son travail.

CE QU'IL FAUT OBSERVER

Les seules données chiffrées communiquées en CE concernent la nationalité des travailleurs, et non pas leur origine. Mais puisque les préjugés racistes ne s'arrêtent pas qu'à une nationalité, et bien à une couleur de peau, à des yeux bridés, à une culture ou à un voile, n'hésite pas à jeter un œil sur la diversité apparente parmi tes collègues. Observes-tu une diversité qui représente celle que tu vois en rue, dans le train, au magasin, à l'école de tes enfants ? Ton entreprise est-elle le reflet de la société ? Est-ce que tu observes la diversité dans certaines fonctions en particulier ? La retrouves-tu dans les postes à responsabilité ?

Si la réponse à ces questions est « non », creuse un peu plus loin et penche-toi sur le recrutement et la sélection des candidats. Qui se charge de la gestion des ressources humaines et des engagements ? Comment ça se passe ?

Si au contraire, tu observes cette diversité au sein de ton travail, assure-toi qu'ils aient les mêmes chances que l'ensemble des travailleurs d'accéder à des formations ou à des promotions.



S'il y a des travailleurs détachés⁽⁴⁾, assure-toi qu'ils sont intégrés dans la vie de l'entreprise même s'ils sont de passage, et qu'ils connaissent bien leurs droits. Utilise les brochures réalisées par les Migrants CSC en 10 langues, destinées à les leur faire connaître. À nouveau, adresse-toi aux Migrants CSC si un collègue ambitionne d'évoluer au sein de l'entreprise mais que son diplôme obtenu à l'étranger n'est pas reconnu. Il existe des démarches pour acquérir cette reconnaissance et lui permettre, ensuite, d'ouvrir de nouvelles portes.

Ne laisse pas passer les propos racistes, même sous forme de boutades. Si tu entends ces propos régulièrement ou que tes collègues en taquent d'autres sur leur culture ou leur religion, trouve des solutions pour aborder le sujet de manière cadrée et intelligente avec ton équipe de délégués.

CADRE JURIDIQUE ET DROIT À L'INFORMATION

La répartition de l'emploi par nationalité n'est pas prévue dans le bilan social. Cela dit, ces chiffres n'apporteraient pas réellement un éclairage pertinent ou révélateur, car dans la majorité des cas, le racisme se manifeste face à une origine étrangère visible, et moins face à une nationalité.

En revanche, tu peux utiliser la **CCT 9 lors du CE** et demander la structure de l'emploi dans l'entreprise, son évolution et ses prévisions :

- **Axe tes questions** sur la nationalité des travailleurs et la diversité des origines et des cultures.
- Convaincs ton employeur de l'importance pour ton entreprise de s'ouvrir à une **vraie représentativité**.
- Propose une stratégie managériale consistant à miser sur le recrutement en ajoutant des **visuels qui intègrent la diversité des origines sur le site internet, dans les brochures et sur les affiches d'offre d'emploi**. Cela peut paraître anodin mais plusieurs études ont prouvé que les visuels avaient un effet persuasif réel et encourageaient tous les profils à se sentir légitime de postuler.
- Tente de mettre en place un **plan diversité** visant à mener une politique d'inclusion au sein de ton entreprise. Le service Diversité de la CSC peut accompagner ta délégation dans cette démarche.



(1) <https://www.lecho.be/economie-politique/belgique/general/la-belgique-moins-violente-mais-aussi-raciste-que-les-etats-unis/10233001.html>

(2) <https://press.actiris.be/lorigine-etrangere--un-frein-a-lemploi-a-bruxelles>

(3) <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/monitoring-socioeconomique-2019-marche-du-travail-et-origine>

(4) <https://www.lacsc.be/restricted/militant/csc-nationale/themes/migration>

“GRAND CORPS MALADE” EMPLOI DES PERSONNES PRÉSENTANT UN HANDICAP (ET ÉTAT DE SANTÉ)



RÉALITÉS ET PROBLÉMATIQUES

Si Grand corps malade a prouvé qu'au-delà de son infirmité il détenait un talent artistique d'une finesse et d'une profondeur inégalable, c'est le cas de nombreuses personnes porteuses d'un handicap.

Elles développent un potentiel énorme car bien souvent, elles doivent se battre et faire preuve d'une véritable détermination pour avancer dans la vie. Ainsi, les aveugles développeront une acuité auditive et une mémoire hors norme, les personnes malentendantes auront des aptitudes visuelles et spatio-temporelles incroyables, et la personne invalide d'un ou de plusieurs membres sera d'une dextérité et d'une force accrue avec ses membres valides. Enfin, les épreuves qu'ils vivent forgent leur caractère.

Mais malheureusement, les différences font peur et rebutent les employeurs. Ils ont des a priori sur la charge financière et sur les difficultés en termes d'accueil, d'aménagement du cadre de travail, d'intégration avec les collègues, etc. Nombreux sont les employeurs qui ignorent leurs obligations légales concernant les « **aménagement raisonnables** ». Ces aménagements sont financés par l'INAMI via des organismes compétents : l'AVIQ en Wallonie et PHARE pour les travailleurs francophones domiciliés en Région bruxelloise. Les organismes en question accompagnent la mise en place de ces aménagements obligatoires, tant sur le plan technique que sur le plan financier.

En tous cas, les discriminations pour handicap constituent le **deuxième critère le plus dénoncé**, tant de manière générale que plus précisément dans la sphère de l'emploi. C'est donc une vraie problématique à laquelle il faut être attentif en tant que délégué. La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (ratifiée par la Belgique en 2013) définit les personnes handicapées comme étant des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres.

Il existe des ETA « **Entreprise de travail adapté** » ayant pour but l'insertion des personnes souffrant d'un handicap mental et/ou physique en leur sein, dans divers secteurs d'activité.

En Wallonie, on ne compte pas moins de 52 entreprises mettant 8.500 travailleurs en situation de handicap à l'emploi. Et les 11 ETA bruxelloises emploient 1.800 travailleurs « extraordinaires ». À Bruxelles, il n'y a qu'une seule ETA flamande ou « maatwerkbedrijf », la « TWI », la seule entreprise de travail adapté multilingue. Mais au-delà de ces lieux où les places sont chères, la frustration est grande d'être confronté à l'ignorance et aux refus répétés, lorsqu'on dispose de hautes compétences sans pouvoir les valoriser professionnellement.

Par ailleurs, si le mot « handicap » semble éloigné des personnes qui n'en souffrent pas aujourd'hui, l'étude des chiffres belges prouve que **nous serons nombreux, tôt ou tard, à être confrontés à des ennuis de santé de longue durée.**

20% de ces problèmes apparaissent au long de la carrière : troubles musculosquelettiques chroniques, déficience de la vue ou de l'ouïe, dépression et autres plaintes psychiques, handicap moteur, etc. Ceci devrait attirer l'attention syndicale étant donné que le facteur « environnement inadapté » jouerait un rôle certain dans le développement de ces handicaps apparaissant avec le temps. Sans compter les **accidents de travail**. En 2018, rien que dans le secteur privé, on ne dénombre pas moins de 81 accidents mortels et 11.593 incapacités permanentes. Cela signifie que chaque année, plus d'une dizaine de milliers de travailleurs restent handicapés à vie des suites d'un accident sur le lieu de travail. L'austérité de ces chiffres cache beaucoup de souffrances et de douleur.

Si on aborde l'**allongement de la carrière**, on imagine combien les risques de développer un handicap s'accroissent. Mais dans ce cas de figure, inutile d'évoquer la discrimination indirecte : c'est le gouvernement qui l'a décidé.



CE QU'IL FAUT OBSERVER

À la lumière du précédent paragraphe, on comprend l'importance capitale du CPPT et du conseiller en prévention. Analyser les risques d'accidents, les dangers, les usures du corps, les mauvaises positions avec des ergonomes, tout ceci pour garantir un maximum de bien-être aux travailleurs est essentiel et prévient des problèmes de santé chronique qui mèneraient à un réel handicap. Sois donc vigilant au bien-être de tes collègues et communique sur les failles que tu repères, les solutions qui pourraient être judicieuses pour apporter davantage de confort là où c'est nécessaire, etc.

Il faut surveiller l'absentéisme et les maladies de longue durée pour comprendre le pourquoi et y apporter des réponses adéquates. Quel est le sort réservé aux personnes rencontrant des ennuis de santé ? Y a-t-il beaucoup d'accidents de travail entraînant une incapacité de travail de longue durée ? Que met-on en place pour diminuer les risques ?

Analyse le nombre de personnes porteuse d'un handicap dans ton entreprise. Est-ce que la législation en la matière est appliquée ? Ces personnes sont-elles cantonnées à certaines fonctions et dans quel type de contrat ?

CADRE JURIDIQUE ET DROIT À L'INFORMATION

- La **loi anti-discrimination du 10 mai 2007** stipule que refuser d'adopter une mesure pour éliminer ou compenser les effets négatifs d'un environnement inadapté à une personne handicapée - **refus d'aménagement raisonnable** - est interdit.
- La **CCT 9** : aperçu annuel des mesures en faveur de l'emploi.
- La **CCT 95 + 38** : égalité de traitement.
- La **loi du 16 avril 1963** prévoit le **reclassement social des handicapés** souffrant d'une insuffisance ou d'une diminution d'au moins 30% de leur capacité physique ou d'au moins 20% de leur capacité mentale. Leurs possibilités d'emploi sont de ce fait réduites, et la loi prévoit les conseils, l'orientation, la formation, la réadaptation professionnelle et l'octroi d'allocations ou de compléments de rémunération. Toute **entreprise privée ou publique** de plus de 20 personnes dont la nature du travail le permet doit occuper un certain nombre de personnes handicapées.
- Les administrations publiques belges ont quasiment toutes arrêté un quota minimal de personnes handicapées à engager dans leur personnel. Ces quotas varient généralement entre 2% et 5% :

- ▶ Le **Gouvernement wallon** a adopté des arrêtés le **7 février 2013** concernant l'**obligation d'emploi des personnes handicapées dans les services publics** : le Service public de Wallonie et certains organismes d'intérêt public wallons (Communes, Provinces, CPAS et Associations de services publics) doivent employer un nombre de travailleurs handicapés fixé à **2,5% de leur effectif**.
- ▶ En **région Bruxelloise**, tu trouveras les textes réglementaires sur le site **phare.irisnet.be** (section Emploi)

- La **CCT 99** sur l'**égalité de rémunération entre travailleurs handicapés et non handicapés**.

Depuis janvier 2017, il existe de **nouvelles dispositions légales visant les malades de longue durée**. La nouvelle réglementation s'applique aux malades de longue durée (deux mois ou plus) qui travaillent dans le secteur privé ou en tant qu'agents contractuels des services publics. Des parties importantes de cette réglementation ne s'appliquent pas aux

fonctionnaires, aux agents des services publics nommés à titre définitif dans l'enseignement ou aux victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.





OSER DES INITIATIVES

écoute
soutien

PRÉVENTION ET
PROTECTION

CHOISIS TON ANGLE D'APPROCHE EN FONCTION DE LA GESTION MANAGÉRIALE

Comment ça se passe au niveau de la gestion du personnel sur ton lieu de travail ? C'est la question centrale de cette partie « managériale » car cela entraîne un **impact direct sur la présence ou l'absence de diversité dans ton entreprise.**

Pour ce faire, tu as trois conventions collectives majeures dans ta besace : la 38, la 22 et la 95.

- ▶ La CCT 38 (06/12/1983) : défend l'égalité de traitement à l'**embauche** et lors de la **sélection** des travailleurs/euses.
- ▶ La CCT 22 (26/06/1975) : prévoit l'**accueil** et l'adaptation des travailleurs de l'entreprise par l'employeur et par les différents organes de concertation.
- ▶ La CCT 95 (10/10/2008) garantit l'égalité de traitement durant **toutes les phases de la relation de travail** : Conditions d'accès à l'emploi, conditions de travail et de rémunération, règles de licenciement (*voir la version numérique de ces fiches pour liens directs vers CCT détaillées*).

Tâchons d'aborder la gestion managériale par étape avec les éléments essentiels.



Il faut savoir que, même si cela peut sembler obsolète, féminiser les offres de formation ou d'emploi, tout comme intégrer des visuels représentant la diversité (origines diverses, femmes, travailleurs âgés) a un impact persuasif sur notre subconscient.

Que ce soit dans les brochures de présentation ou sur le site internet de votre entreprise, les visuels doivent être scrupuleusement sélectionnés de manière à rendre tous les profils légitimes de s'y projeter en tant que collaborateur.

Ceci est également un argument intéressant à défendre auprès de ton employeur, pour toucher une clientèle plus large si tu travailles dans le domaine commercial ou d'offre de services.

La CCT 38 (10/10/2008) garantit l'**égalité de traitement durant le recrutement et la sélection**.

Tu peux donc traquer les discriminations dans les conditions pour l'accès à l'emploi :

- l'offre d'emploi ;
- les critères et voies de sélection utilisés dans le processus de recrutement ;
- les critères utilisés lors du recrutement ou de la promotion.

Exemple : Si il est indiqué dans l'offre qu'on cherche des candidats de moins de 30 ans, c'est illégal sur base du critère protégé "âge". Alors que préciser qu'il faut un minimum de 3 ans d'expériences dans le domaine pour être autonome immédiatement, c'est légal.

Veille à ce que l'offre soit **inclusive**, surtout envers les publics plus discriminés, et à ce qu'elle passe par des canaux accessibles à un maximum de personnes. Et n'oublie pas qu'une annonce encourageant les publics discriminés améliorera l'image sociale de l'entreprise.

Exemple : " Les qualités sont plus importantes pour nous que l'âge, le sexe, le handicap, l'origine ethnique ou la nationalité " - " Dans le cadre d'une politique d'égalité des chances, nous encourageons les femmes, les personnes d'origine étrangère et les personnes portuses d'un handicap à faire acte de candidature " .

Quant à la sélection du ou de la candidate, il est important d'opter pour des procédures qui diminueront les risques de laisser nos préjugés influencer le choix final. Seules les compétences doivent mener à l'embauche d'une personne, mais bien souvent, nos peurs nous guident vers un candidat plus « conventionnel » à nos schémas de pensée limitants. Dès lors, on discrimine ! Les examens écrits permettent une présélection objective, car les candidats sont évalués sur base des réponses aux questions similaires posées à tous les candidats.



Ouvrier(ère) en menuiserie

Devenir un ouvrier en menuiserie grâce à l'alternance entre cours théoriques, travail sur chantier et en atelier.

Programme

- Connaissances professionnelles de base
- Menuiserie en atelier et sur chantier
- Modules transversaux :
 - Français – calcul professionnels
 - Projet professionnel
 - Vie citoyenne
- Stages en entreprise
- Accompagnement individuel et collectif

Débouchés professionnels



ACCUEIL

La CCT 22 prévoit qu'un accueil soit réservé aux nouveaux engagés pour leur permettre de s'adapter à leur nouvel environnement professionnel. La mission de l'employeur consiste à fournir les informations utiles pour favoriser **l'intégration et l'adaptation** dans l'entreprise, et à transmettre, le 1^{er} jour, les mesures particulières aux personnes handicapées, aux jeunes, aux travailleurs étrangers, et à ceux particulièrement exposés à des risques professionnels. Pour les organes de concertation, le rôle sera d'informer la nouvelle personne de ses droits sociaux et tenter de l'encourager à prendre part à l'investissement syndical.



L'idéal est de préparer tes collègues à l'arrivée du ou de la nouvelle, de les informer de la fonction qui sera occupée et des aspects pratiques, mais également de **sonder les éventuels préjugés** à son égard, surtout si la personne fait partie d'un groupe potentiellement discriminé. Ce sera ton rôle de rapporter les préjugés et les craintes en équipe syndicale pour tenter de les désamorcer avec une formation ou d'autres moyens.

Enfin, consacrer du temps à la première rencontre est réellement central pour intégrer la nouvelle personne. Pour ce faire, chacun dans l'entreprise devra être conscient de ce qu'il ou elle aura à faire précisément.

CONDITIONS DE TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

Comment traquer les discriminations dans les **conditions de travail** et dans la **rémunération** ?

Penche-toi sur tous ces aspects :

- le contrat de travail
- la bonne application des CCT propres à ton secteur d'activité
- le règlement de travail et les **décisions unilatérales de l'employeur**
- le salaire et les avantages actuels et futurs
- la description, l'analyse et la classification des fonctions
- les formations
- les évaluations
- la gestion des carrières
- la durée et les horaires de travail
- les vacances annuelles, les jours fériés, le repos dominical
- le travail de nuit, les crédits-temps, les régimes relatifs au travail des jeunes
- le bien-être au travail
- les congés éducation payée et de formation
- les régimes relatifs aux DS, CPPT et CE



Pose-toi systématiquement cette question simple et efficace :

"Est-ce que tout est légal et s'applique à tout le monde de la même façon ?"

Par exemple, si tu as remarqué que ce sont toujours les jeunes d'origine étrangère que le chef d'équipe se permet d'appeler en dernière minute pour assurer un remplacement en urgence et que l'on contraint donc à une plus grande flexibilité, il faut pouvoir pointer cette différence de traitement entre les travailleurs et dénoncer cette discrimination.

COMMUNICATION

Rendre les informations accessibles pour tout le monde peut paraître secondaire, mais en vérité, la connaissance c'est le pouvoir. Connaître ses droits, se sentir légitime et soutenu, c'est prendre conscience qu'en tant que travailleurs, aucun de vous n'est un pion sur un plateau de jeu, et qu'ensemble, vous pouvez participer à changer les règles et à le faire évoluer. On devient acteur dès lors qu'on nous communique les choses et que l'on nous considère comme des interlocuteurs d'égal à égal.

Un travailleur étranger, un jeune, une femme, une personne avec un handicap... qui se sent éloigné de tout et se vit comme un petit exécutant, à qui on prend le temps de communiquer sur ses droits, sur l'organisation de l'entreprise et sur sa légitimité à prendre part aux échanges devient un acteur. Bien communiquer est donc incontournable pour lutter contre les discriminations au travail. Utilise différents supports lorsqu'une information doit être communiquée et choisis un vocabulaire simple et accessible.

Ne sous-estime pas le pouvoir des visuels pour faire passer des messages. Ils sont utilisés constamment, par la publicité, les campagnes de sécurité routière, les Power Point de présentation professionnelle, et ce n'est pas pour rien. Seulement 7 % de notre message est transmis par les mots que nous utilisons, et la compréhension d'une image se fait 60.000 fois plus vite que la lecture d'un texte. De plus, les images sont stockées dans notre mémoire à long terme, alors que l'écrit va dans notre mémoire à court terme. Donc si tu veux marquer les esprits et atteindre ta cible en matière de communication, use et abuse des visuels, des dessins, des schémas et de la couleur. Toute communication dans les brochures, sur le site internet de l'entreprise ou autre doit être la plus inclusive possible de façon à encourager tous les profils à se sentir concernés et légitimes : femmes et hommes, personnes de tout âge, personnes de couleur, personnes ayant un handicap, ...

Sur quoi peux-tu communiquer pour diminuer les risques que des préjugés s'expriment ou que des discriminations se produisent ? Dans le règlement de travail, établis des conventions sur le sexisme, le racisme et le harcèlement au travail. Décris clairement les mesures à prendre si cela est observé :

- ▶ La victime doit s'adresser à la personne de confiance pour que celle-ci tâche de trouver des solutions ;
- ▶ Envisager un entretien de réconciliation ;
- ▶ Si ceci échoue, des sanctions effectives et progressives s'ensuivent.



Communique à propos de l'existence de ces conventions pour que tout le monde connaisse ses devoirs et ses droits. Indique de manière évidente que le racisme et la discrimination ne sont pas tabous, sont punissables par la loi, et pris très au sérieux par ton entreprise.

Pour améliorer la communication, certaines entreprises mettent différents groupes de travailleurs en contact les uns avec les autres pour qu'ils apprennent à se connaître mutuellement car cela augmente la solidarité entre eux, l'ambiance de travail, ça diminue le taux d'absentéisme, permet une meilleure collaboration et cela impacte positivement la productivité. En CE et en CPPT, tu pourras mettre les difficultés de communication interculturelle dans un point permanent lors de la concertation de travail.

ACCÈS AUX FORMATIONS ET AUX PROMOTIONS

Les formations sont essentielles pour permettre aux travailleurs de se développer au sein de l'entreprise, de se découvrir eux-mêmes et d'améliorer leurs compétences et leurs qualités.

Cependant, certaines entreprises ne s'y intéressent pas, ou donnent l'accès uniquement à leurs employés.

En CE, il faut donc marteler l'importance des formations et de leur impact positif sur la totalité du personnel, afin que tout le monde se sente inclus et motivé. On ne peut laisser un fossé s'élargir et ensuite déplorer un accroissement de la démotivation. L'idéal est de soumettre à chacun un **plan personnel de formation**.

N'oublie pas d'utiliser le fond d'expérience pour travailleurs âgés (secteur privé), les fonds sectoriels (service de formation des secteurs) et les fonds d'emploi pour les groupes à risques (0,10% de la masse salariale destinés à la formation des groupes discriminés, à surveiller par le CE). Également les congés d'éducation payée individuels (secteur privé) contrôlés et planifiés par le CE. Idem pour les formations à destination des délégués en CPPT et CE.

Choisis des formations aux horaires arrangeants pour un maximum de personnes et des lieux de formation facilement accessibles en transports en commun.

Une bonne politique du personnel offre également des possibilités de se développer au sein de l'entreprise de manière à remplir des fonctions différentes et nouvelles. Si les personnes obtiennent la possibilité de progresser par le fait d'une promotion dans l'entreprise où elles travaillent, elles seront **moins enclines à chercher du travail dans une autre entreprise. Ainsi, les connaissances et l'expérience restent au sein de l'entreprise.**

Exemple : une entreprise occupait de nombreuses femmes sans formation et l'employeur partait du principe qu'elles ne voulaient pas travailler comme cadre. Un poste s'est ouvert et plusieurs femmes ont exprimé leur intérêt pour la fonction, sans cependant détenir les connaissances requises. L'employeur a donc organisé une formation de cadre à laquelle les femmes se sont inscrites et ont réussi les épreuves de sélection. Ainsi, plusieurs d'entre-elles ont pu occuper des fonctions dirigeantes.



SURVEILLER LE TURN-OVER DES TRAVAILLEURS

Étant donné que c'est avec une équipe soudée et stable que l'on peut construire un réel projet, le maintien des travailleurs doit être l'une de vos priorités. Comme tu peux le voir dans le cas d'Abdel (*fiche Discrimination racisme page 25*), certains travailleurs quittent l'entreprise car ils ne s'y sentent pas pris en compte. On parlera de l'effet de « porte tournante ». Le nombre de **départs volontaires** doit impérativement être surveillé.

Dans certaines entreprises, on constatera un taux d'**absentéisme** important. Les maladies de longue durée constituent également un indicateur essentiel pour ne pas passer à côté de problèmes non-résolus. Quelle réponse face à ce constat ? Il faut **comprendre pourquoi les gens partent** ou sont malades de longue durée. Moyennant un meilleur accompagnement et des **entretiens fonctionnels ou d'évaluation**, il serait possible de donner aux travailleurs l'opportunité de s'exprimer sur les freins qu'ils identifient et les frustrations qu'ils ressentent, et plus encore sur leurs besoins et leurs ambitions au sein de l'entreprise. Une **enquête de satisfaction** ou simplement s'adresser de manière **informelle** aux travailleurs pourrait apporter de précieuses lumières. C'est en mettant ce type de démarches en place et en se montrant à l'écoute des travailleurs et travailleuses que l'on pourra garantir à chacun de trouver sa place, d'évoluer et de se sentir épanoui professionnellement. Sans quoi, tôt ou tard, des personnes formées et très compétentes quitteront le bateau.



En CE, tu pourras utiliser la CCT 9 et le bilan social sous forme de « photographie de l'entreprise » et de pyramide des âges pour mettre en évidence les publics qui partent ou sont en maladie de longue durée. Ceci permettra de réfléchir à des changements concrets de politique du personnel et de communication. Des solutions adéquates pourront être dégagées, telles que des formations pour le personnel et un accompagnement pour ceux et celles qui souhaitent évoluer, une rotation des fonctions, un reclassement ou autre.

Creuse du côté de la fiche CE (page 37) pour comprendre comment tu pourrais utiliser la photo de l'entreprise et de la pyramide des âges pour appuyer tes inquiétudes quant à l'exclusion de certains groupes. Démontre, chiffres à l'appui, qu'il est possible de mieux faire et que c'est pour cette raison qu'il serait opportun de mettre en place un plan diversité ou des actions concrètes et systématiques.

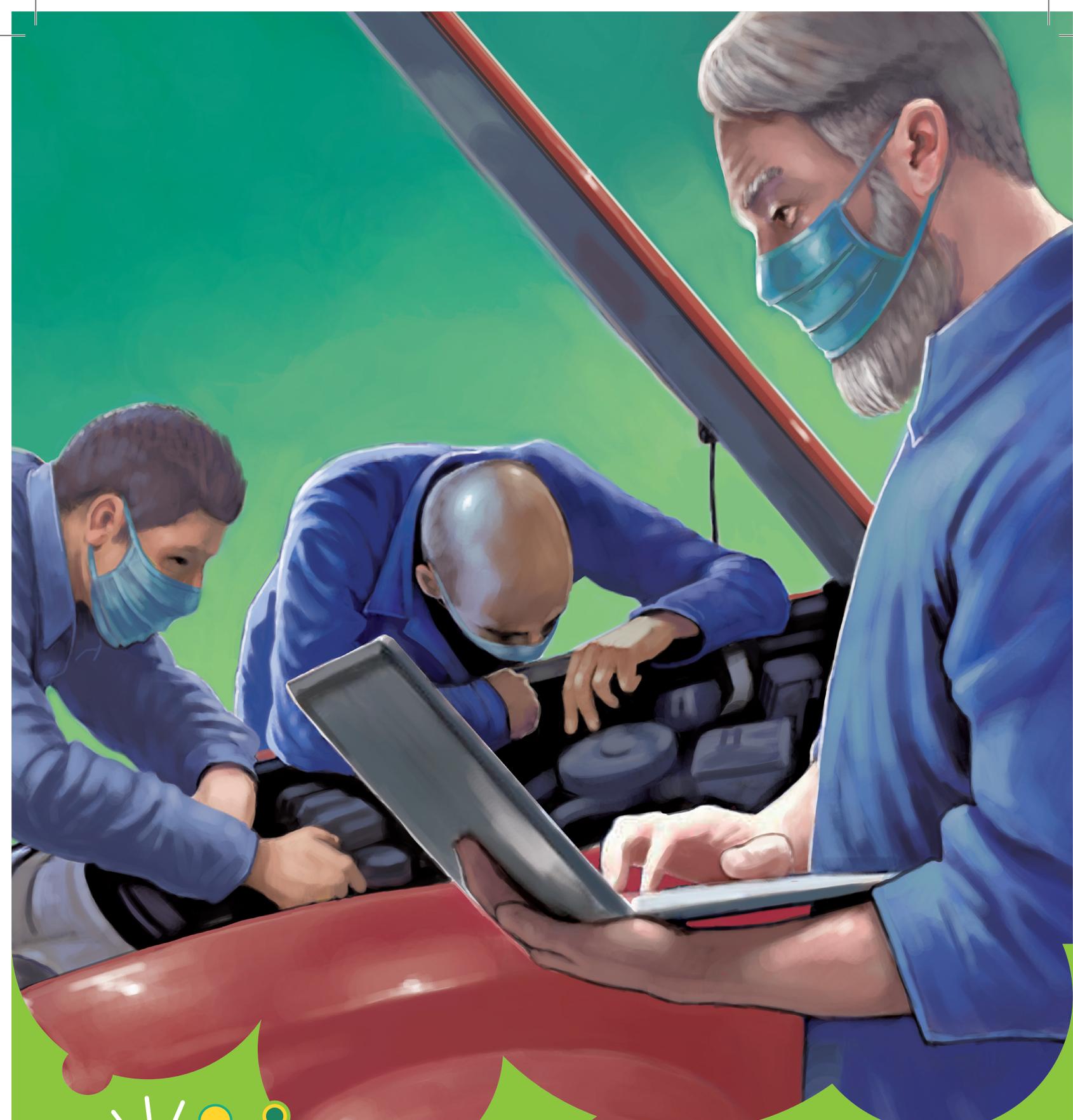
RUPTURE DE CONTRAT

Traquer les discriminations dans la **rupture de contrat** :

- la décision du licenciement
- la fixation et l'application des modalités de licenciement
- la fixation et l'application de critères utilisés lors de la sélection de licenciement
- l'octroi et la fixation d'indemnités
- les mesures prises suite à la cessation de la relation professionnelle.



Par exemple, si juste après des rumeurs ayant circulé sur le ventre arrondi de ta collègue, celle-ci est licenciée pour une « faute » qui a déjà été commise par un collègue, mais tolérée par ton employeur par le passé, pose-toi des questions et apportes-y des éclaircissements. Où est l'égalité de traitement, et pourquoi maintenant ?



ANNEXES



SENSIBILISER

guider

former

ANIMER ET
FAIRE RÉFLÉCHIR

ANNEXES

NOS FORMATIONS ET NOS OUTILS



Nous avons créé de nombreux outils de sensibilisation, de formations et d'animations qui font réfléchir et servent de guide aux délégués.

De manière non-exhaustive, nous voulions te présenter nos brochures et outils « phares » afin que tu puisses les consulter sur le site internet de la CSC : <https://www.lacsc.be/la-csc/que-faisons-nous/diversité>

Nous pouvons également te faire parvenir quelques brochures en version papier dans le cadre d'une action de sensibilisation ou d'un échange sur les discriminations, selon la thématique choisie.

Si ton équipe syndicale le souhaite, vous pouvez contacter votre permanent de centrale afin de nous inviter à intervenir dans ta délégation, pour aborder les thématiques suivantes :

- ➡ **Sensibilisation aux discriminations, stéréotypes et préjugés**
- ➡ **Comment mettre en place un plan d'action et des stratégies pour lutter contre les discriminations dans ton entreprise ?**
- ➡ **Sensibilisation au racisme** (Migrants, réfugiés, sans-papiers) en collaboration avec les permanents migrants
- ➡ Argumentaire pour **déconstruire les préjugés**
- ➡ Différentes **méthodes pour présenter les brochures** :
 - ▶ Dans les valises des migrants, qui veut gagner des réfugiés, argumentation « pour et contre », etc.
 - ▶ Les italiens, de « bons » immigrés ?
 - ▶ Rôle des médias et des politiques



Argumentaire pour lutter contre les discriminations à l'embauche



NON aux discriminations

OUI à l'égalité



Et si on supprimait les sens
uniques et les voies de garage ?



Les droits des LGBT sont aussi des droits syndicaux

Non à l'homophobie sur le lieu de travail
Oui à l'égalité pour toutes et tous



COMMENT GÉRER LA DIVERSITÉ CONVICTIONNELLE EN ENTREPRISE?

Manuel de cas pratiques



➔ **Discriminations à l'embauche** (donnée en cellule de reconversion et dans diverses ASBL, en EFT-CISP, aux TSE, etc.)

- ▶ Brochure et méthode d'animation pour connaître la loi anti-discrimination et réagir intelligemment en entretien (mise à jour de la brochure en Janvier 2020)

➔ **LGBT**

- ▶ Rappel des valeurs de la CSC
- ▶ Rappel des missions des délégués
- ▶ Comment sensibiliser l'ensemble des travailleurs aux discriminations via une campagne sur les LGBT ?
- ▶ La thématique est peu commune et soulève peu d'intérêt, donc le défi est audacieux et pertinent

➔ **Gestion de la diversité convictionnelle en entreprise** (via une brochure et une méthode)

- ▶ Gérer la diversité convictionnelle
- ▶ Faire appliquer les CCT
- ▶ Négocier un plan diversité
- ▶ Dans quels organes de concertation faut-il aborder les discriminations et la diversité ?
- ▶ Formation et accompagnement des délégués en entreprise



INTERSECTIONNALITÉ :

Il arrive que l'on soit discriminé sur **plusieurs critères à la fois**. Une femme voilée sera susceptible d'être doublement discriminée parce qu'elle est une femme (genre) et sur base de ses convictions religieuses. Un homme de couleur en chaise roulante sera peut-être discriminé sur base de sa couleur de peau et de son handicap. On parle alors de **discriminations multiples, croisées ou encore d'intersectionnalité**. Le cadre légal ne tient pas compte de ces cas de figure pourtant si réguliers.

PLANCHERS COLLANTS ET PLAFONDS DE VERRE

Concept s'appliquant à toutes les personnes limitées dans leur évolution professionnelle en raison d'un critère (handicap, genre, âge, origine, etc.) L'accès aux formations et aux promotions semble compromis pour certains groupes de personnes, du fait des préjugés bien souvent de l'employeur "Les femmes ne sont pas intéressées par les postes de dirigeants", "Les travailleurs racisés risquent de faire fuir la clientèle et ils sont moins fiables que d'autres", etc. Bien souvent, il est compliqué pour les personnes qui en sont victimes de le prouver et de lutter contre.

ETHNOSTRATIFICATION DU MARCHÉ DE L'EMPLOI

Concept illustrant que les Belges d'origine étrangère ou les étrangers sont principalement limités aux postes manuels, éreintants, instables et faiblement rémunérés alors que les Belges non-afrodescendants (non-racisés) auront accès aux postes intellectualisés, confortables, stables et bien rémunérés. Il y a comme une « répartition ethnique » des carrières, des statuts et des salaires. Le faible niveau de scolarisation et de qualification de certains explique cet état de fait, et d'un autre côté, le taux de chômage particulièrement élevé des jeunes issus de l'immigration, nés en Belgique, diplômés voire sur-diplômés est symptomatique d'un **racisme structurel** qui les écarte presque systématiquement du marché de l'emploi.

AFRO-DESCENDANT

Personnes originaires d'Afrique subsaharienne ou du Nord de l'Afrique (Maghreb), typées, à la peau foncée et dites "racisées" de manière visible. Certaines personnes associent les femmes voilées de conviction religieuse musulmane au Maghreb, indépendamment de leur couleur de peau. Ceci étant le résultat des stéréotypes et des économies de pensées. Pourtant, plus de 60% des musulmans dans le monde sont asiatiques.

TRAVAILLEURS DÉTACHÉS

Dans certains secteurs tel que la construction, il est possible pour un employeur de faire appel à une main d'œuvre européenne qualifiée pour un temps limité, afin de renforcer son équipe sur un gros chantier. Ces travailleurs ne parlent donc pas le français dans la majorité des cas, et ont besoin d'une attention toute particulière de la part des délégués pour s'assurer qu'ils connaissent leurs droits. Ainsi, l'employeur ne peut abuser de la situation, sous-payer ou sur-employer la personne, etc.

PORTE TOURNANTE

Les groupes discriminés sont souvent affectés par l'effet de « porte tournante », c'est-à-dire qu'ils quittent l'entreprise assez vite car la politique du personnel ne se consacre pas à leurs besoins et exigences spécifiques. Une politique de stabilisation est nécessaire afin que les travailleurs restent, et utilisent leurs compétences au sein de l'entreprise au lieu de rechercher ailleurs car ils constatent qu'ils sont victimes d'un plafond de verre qui rend leur évolution impossible.

MIGRANT

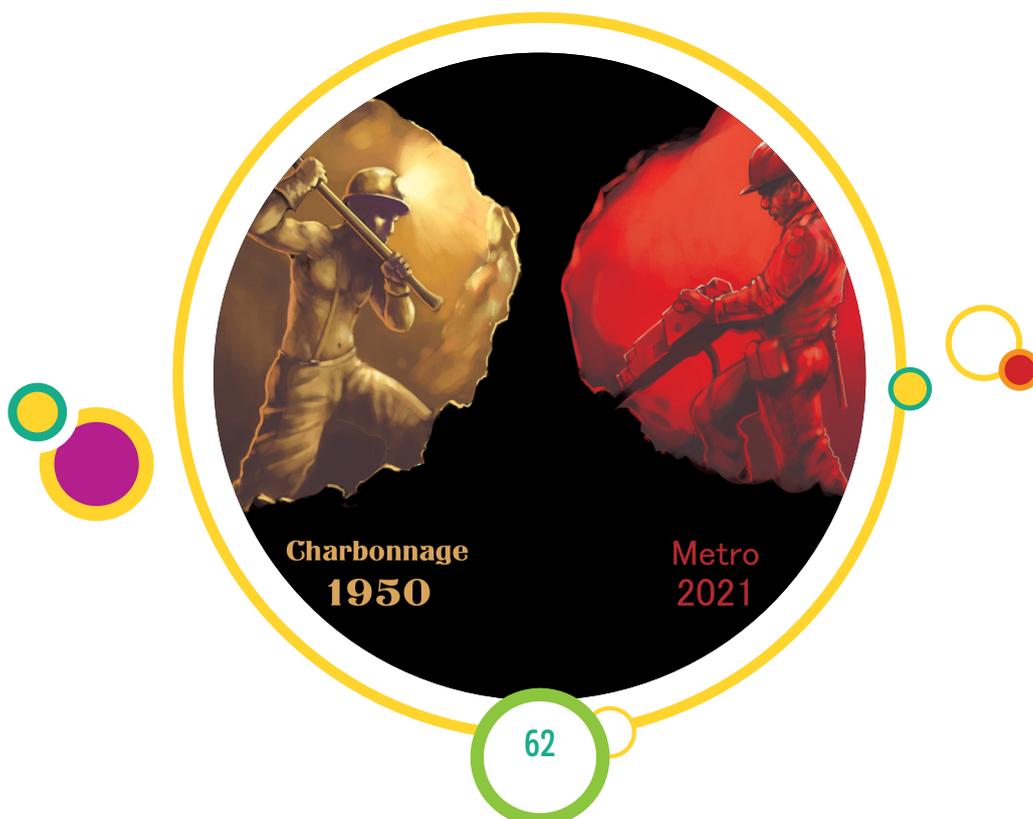
Un migrant est une personne qui quitte son pays pour aller vivre, travailler dans un autre pays pour des multiples raisons : économiques, sociales, culturelles, climatiques, et ce, de façon temporaire ou permanente.

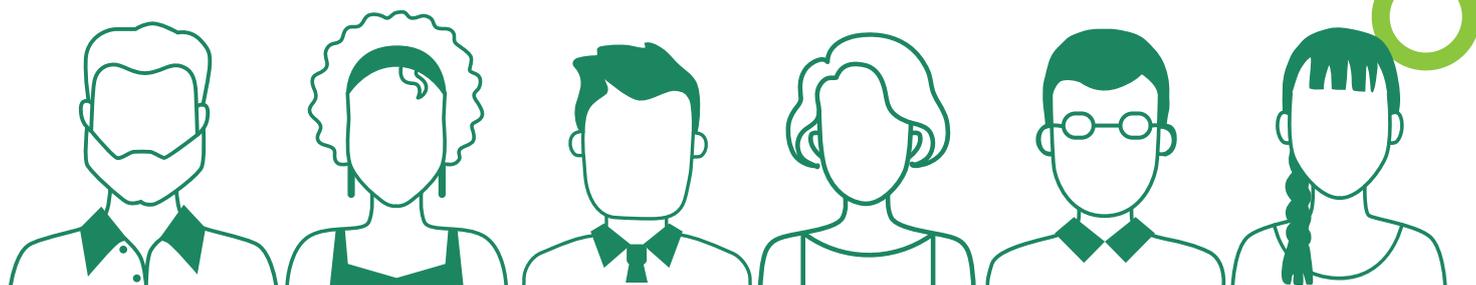
RÉFUGIÉ

Selon l'article premier de la Convention de Genève du 28 juillet 1951, un réfugié est une personne qui a fui son pays et qui craint, avec raison, d'y être persécutée en cas de retour, du fait de sa race, de sa religion, de sa nationalité, de son appartenance à un certain groupe social ou de ses opinions politiques et qui, du fait de cette crainte, ne peut ou ne veut se réclamer de la protection de ce pays et y retourner. Tant que la personne n'est pas reconnue comme réfugiée, elle est considérée comme un demandeur d'asile.

SANS-PAPIER

Les sans-papiers sont des demandeurs d'asile ou des migrants dont la procédure d'asile ou d'obtention d'un titre de séjour a échoué et qui n'ont plus de recours possible. Ils travaillent en non-déclaré pour survivre et sont exploités. Ils n'ont droit à aucune aide financière, uniquement à l'aide médicale urgente.





1. LA SITUATION DES PERSONNES EMPLOYÉES : 100 À 152

- Nombre de travailleurs inscrits dans le registre du personnel : 105
- Nature du contrat : 110-113
- Sexe : 120-121
- Catégorie professionnelle : 130-133
- Intérimaires et personnes mises à disposition de l'association : 150-152

2. ROTATION DU PERSONNEL : 205-350

- Nombre de personnes recrutées : 205
- Recrutement : 205-233
- Nature du contrat : 210-213
- Sexe et niveau d'étude : 220-233
- Départs : 305-350
- Nombre de personnes parties : 305
- Nature du contrat : 310-313
- Sexe et niveau d'étude : 320-333
- Raison de l'arrêt du contrat : 340-350

3. MESURES EN FAVEUR DE L'EMPLOI : 414-560

- Avec avantage financier pour l'employeur : 414-419 et 503-504
- Autres mesures (stages...) : 502, 505, 506, 507
- Nombre de personnes ayant bénéficié de mesure pour l'emploi : 550 et 560



4. FORMATIONS POUR LES TRAVAILLEURS
(NOMBRE DE TRAVAILLEURS + HEURES) : 5801-5803
5. ACTIVITÉS DE FORMATION, D'ENCADREMENT OU DE MONITORING ASSUMÉES
PAR DES TRAVAILLEURS : 5804-5806

