MANUEL À L'INTENTION DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

PRIORITÉS D'ACTION

EN VUE DE LUTTER CONTRE LES INEGALITES ET LA DISCRIMINATION DANS LE SECTEUR DU NETTOYAGE A BRUXELLES

Contribution de la Cellule Egalité de la FGTB de Bruxelles
Avec le soutien du Conseil de la Non-Discrimination et de la Diversité d'Actiris

FGTB-ABVV
Bruxelles-Brussel

actiris.brussels
au coeur de l'emploi | de weg naar werk

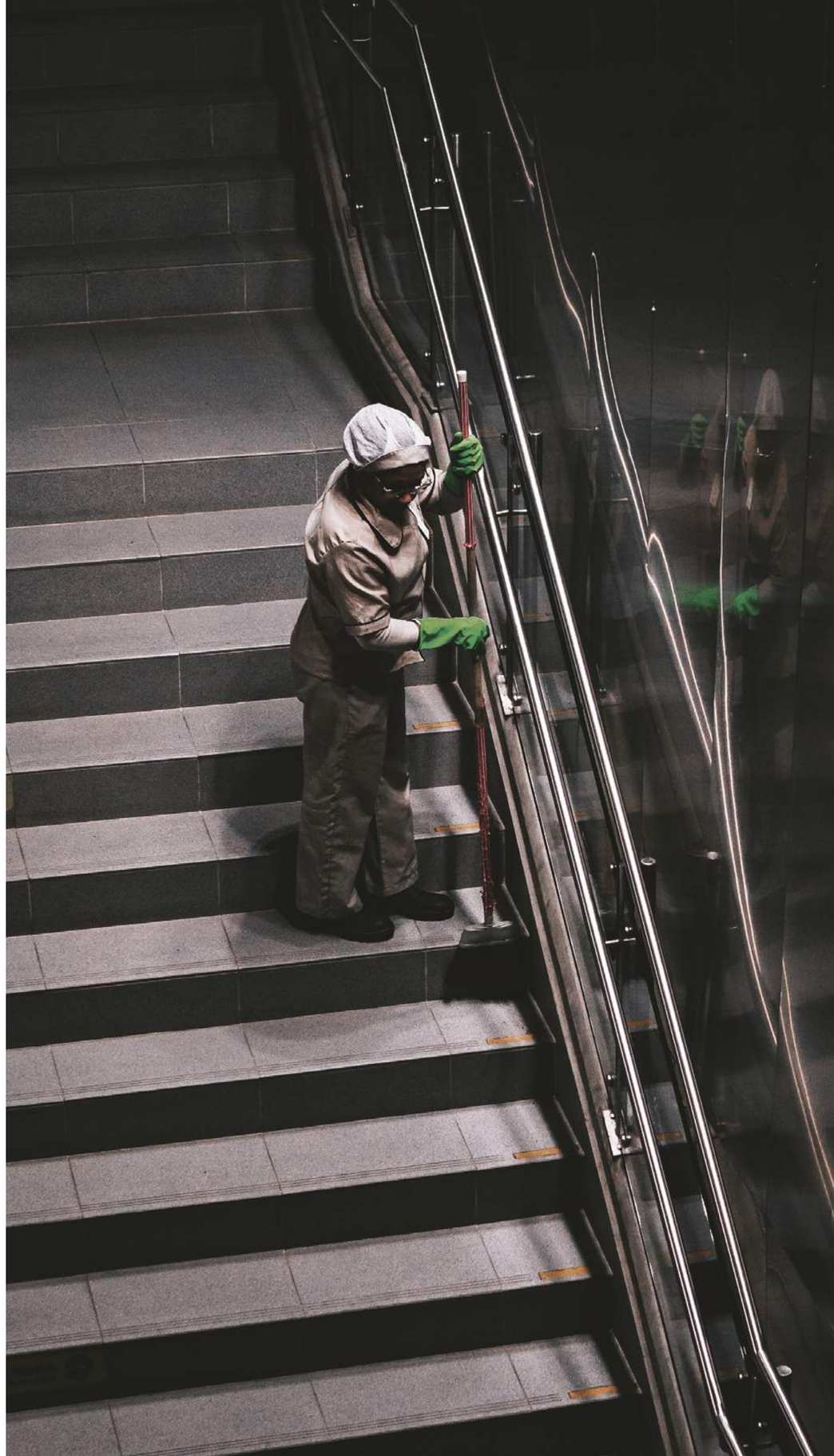


TABLE DES MATIÈRES

I Le secteur du nettoyage à Bruxelles : quelques éléments de contexte 4
II Pourquoi la FGTB se préoccupe-t-elle de discrimination ? 6
III Lutter contre la discrimination et les inégalités au travail 7
IV Les inégalités et la discrimination dans le secteur du nettoyage à Bruxelles 8

1. Clarifier les procédures 9
- Outils juridiques 10
- Pistes d'action 11
- Un préalable essentiel: promouvoir l'unité entre les travailleurs 12
- Fiche pratique 13

2. Prendre en compte les troubles de la santé liés au travail et au vieillissement des travailleurs 14
- Outils juridiques 15
- Pistes d'action 16
- Fiche pratique 17

3. Promouvoir l'accès de toutes et tous à la formation 18
- Outils juridiques 19
- Pistes d'action 20
- Fiche pratique 21

4. **Favoriser la conciliation vie privée/vie professionnelle 22**
- Outils juridiques 23
- Pistes d'action 23
- Fiche pratique 25

5. **Solidariser les travailleurs et valoriser les métiers du nettoyage 26**

ANNEXES
1. Les notions de base 30
2. Les plans de diversité 31
3. Rappel des missions des différents organes en regard à la lutte contre les inégalités et la discrimination au travail 33
4. Les outils juridiques en lien avec la lutte contre les inégalités et la dicrimination 34

Contacts utiles 38
Références & bibliographie 39
Outils 39

Contribution de la Cellule Egalité de la FGTB de Bruxelles.
Avec le soutien du Conseil de la Non-Discrimination et de la Diversité d'Actiris

Auteur: Samantha **SMITH**

actiris.brussels
au coeur de l'emploi | de weg naar werk

FGTB-ABVV
Bruxelles-Brussel

I. LES ATELIERS SYNDICAUX : UN DOUBLE OBJECTIF

Notre organisation syndicale est convaincue que l'efficacité des actions visant à lutter contre les inégalités et la discrimination dépend essentiellement de leur adaptation aux besoins concrets des travailleurs et de la participation effective de ceux-ci à leur mise en œuvre.

La diversité ne peut être ni décrétée ni imposée par l'employeur, elle doit s'intégrer dans la vie de l'entreprise, dans le quotidien des travailleurs. C'est pourquoi, la FGTB de Bruxelles, via ses conseillers en diversité, a entamé une consultation de permanents de centrales professionnelles et de délégués syndicaux, par secteur, afin d'identifier avec eux les situations d'inégalités et de discrimination vécues sur le terrain.

En effet, si les discriminations et inégalités touchent, de fait, les travailleurs et les travailleuses de tous les secteurs, les formes qu'elles vont y prendre, la manière dont elles vont s'y concrétiser (et se perpétuer), sont intimement liées à la réalité sectorielle spécifique.
Les ateliers syndicaux visent ainsi un double objectif :

1. Formation et accompagnement des délégués syndicaux

- Sensibilisation à la lutte contre les discriminations et inégalités de traitement au travail ;
- Information quant à la législation et aux outils d'analyse du point de vue de l'égalité/la non-discrimination ;
- Réflexion collective sur les priorités et les moyens d'action, adaptés au secteur, en matière de lutte contre les inégalités/discriminations

2. Définition de priorités d'actions sectorielles soutenues par la FGTB de Bruxelles dans le cadre des politiques bruxelloises de diversité.
   > Sensibilisation des conseillers diversité aux réalités de terrain et situations vécues par les travailleurs.euses

II. POURQUOI LA FGTB SE PRÉOCCUPE-T-ELLE DE DISCRIMINATION ?

Une organisation syndicale a pour essence de veiller à ce que soit garanti le respect de tous les droits des travailleurs et travailleuses, dont celui à ne pas être traité de manière inégalitaire ou discriminatoire. Pour la FGTB, chacun doit être reconnu, individuellement et collectivement, par l'organisation syndicale. Au-delà de notre diversité, c'est notre commune condition de travailleur et de travailleuse, avec ou sans emploi, qui nous unit.

« Tous et toutes des travailleurs et des travailleuses»

Plus fondamentalement, en combattant les inégalités de traitement à l'égard de certains, nous luttons contre une pression à la baisse sur les conditions de travail de tous et toutes. En effet, aujourd'hui, dans un contexte caractérisé par un fort taux de chômage et peu d'emplois (de qualité) disponibles, on met en concurrence les travailleurs entre eux. En effet, on constate :

- Une mise à l'écart du marché du travail de certains groupes
- L'exploitation des plus vulnérables
- Une augmentation des exigences des employeurs (flexibilité, rentabilité, comportement « adéquat », qualifications …)
- Une multiplication des contrats précaires et une dégradation des meilleurs statuts : dans certains secteurs, dans certaines fonctions, le CDI à temps plein devient une denrée rare ;

Dans de telles conditions, chacun prend conscience de sa propre vulnérabilité et a légitimement peur de « descendre plus bas ». Car nous risquons tous d'un jour être mis à l'écart : aujourd'hui dans la norme de l'employeur, nous sommes tous susceptibles d'être un jour jugé « dépassé », inflexible, trop faible, trop féminin ou trop masculin, trop « parent » …

Un travailleur qui n'est pas suffisamment « flexible », qui revendique « trop » ou ne « performe » pas assez, risque de se voir rapidement disqualifié, ou à tout le moins mis sous pression par son employeur, qui pourra toujours le mettre en concurrence avec la manne de travailleurs inoccupés ou en situation de vulnérabilité telle qu'ils sont contraints de travailler dans des conditions plus que défavorables.

A cette pression de la part de l'employeur s'ajoute le risque de conflit entre les travailleurs ainsi mis en concurrence. En effet, des différences de salaires, de traitement, de conditions de travail, peuvent détériorer les relations entre travailleurs.

En luttant contre les inégalités de traitement, en définissant syndicalement ce que doit être un travail de qualité et en y défendant l'accès pour tous, nous visons une amélioration commune des conditions de travail.

« Ensemble, plus forts ! »

Le repli «entre soi», les comportements discriminatoires, racistes, sexistes, homophobes … divisent les travailleurs, au détriment de l'unité, essentielle au combat syndical. Car des travailleurs qui se sentent mis à l'écart ou abandonnés dans une situation qu'ils ressentent comme injuste, ne vont pas s'investir dans le combat collectif. Les représentants des travailleurs peineront en retour à constituer un front unis face à l'employeur, qui en tirera bien entendu tout le bénéfice.

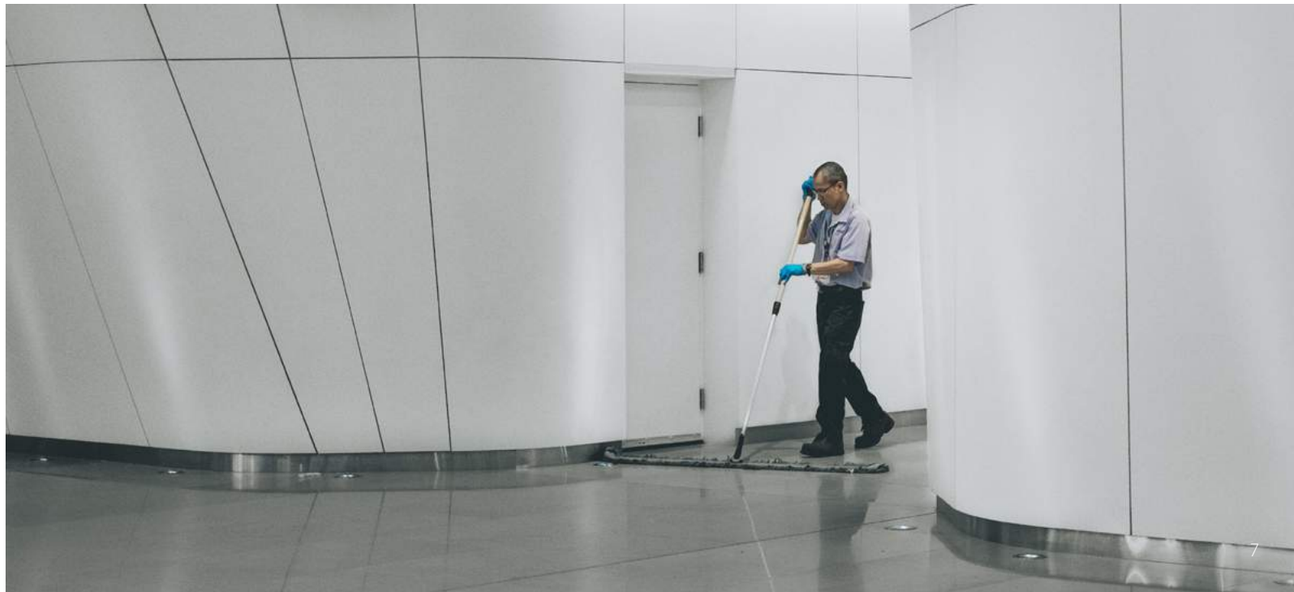
III. LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION ET LES INÉGALITÉS AU TRAVAIL : UNE MISSION SYNDICALE !

Le combat contre les inégalités et la discrimination n'est pas annexe au travail syndical, il en est au cœur.

Les DS se battent au quotidien pour que les travailleurs aient tous les mêmes droits et soient traités de manière égalitaire.

- Lorsque des travailleurs choisissent leur horaire de travail et que d'autres se le voient imposer
- Lorsque certains sont mis à l'écart des processus de formation
- Lorsque les tâches les plus lourdes sont toujours exécutées par les mêmes
- Lorsque la promotion n'est pas ouverte à tous ceux qui présentent les qualifications nécessaires
- Lorsque l'on se débarrasse des plus faibles et que l'on exploite les plus vulnérables …

Ce sont bien les DS qui montent au créneau. Afin d'exécuter leurs missions syndicales, ils questionnent constamment les procédures, l'organisation du travail, l'application des réglementations … en vue d'une amélioration collective des conditions de travail. C'est bien dans ce cadre que les priorités d'action de la présente brochure ont été envisagées.



IV. LES INÉGALITÉS ET LA DISCRIMINATION DANS LE SECTEUR DU NETTOYAGE À BRUXELLES

Lors des ateliers sectoriels, des délégués syndicaux de grandes et moyennes entreprises bruxelloises de nettoyage ont relevé les situations problématiques auxquelles devraient prioritairement répondre les actions de promotion de la diversité et de lutte contre la discrimination et les inégalités, notamment dans le cadre de l'élaboration d'un plan de diversité.

5 **Les situations d'inégalité et de discrimination vont être traitées via**

PRIORITÉS D'ACTION

1. **Clarifier les procédures**
   > Axe « embauche et recrutement »[1]
   > Axe « gestion du personnel »
2. **Prendre en compte le vieillissement et les troubles liés au travail**
   > Axe « gestion du personnel »
3. **Promouvoir l'accès de tous et toutes à la formation**
   > Axe « gestion du personnel »
   > Axe « communication interne »
4. **Favoriser la conciliation vie privée/vie professionnelle**
   > Axe « gestion du personnel »
5. **Solidariser les travailleurs et valoriser les métiers du nettoyage**
   > Axe « positionnement externe »

1. Les plans de diversité bruxellois sont structurés en 4 axes d'action. Pour plus d'informations, voir annexe 2 .

1. CLARIFIER LES PROCÉDURES

Des inégalités, des pratiques peu transparentes, des « copinages » et « pistons » ont été relevés par les DS dans différents domaines :

- **Engagements et attribution des postes vacants ;**
- **Détermination des horaires, des types de contrat, des remplacements ;**
- **Répartition de la charge de travail ;**
- **Accès à la formation et à la promotion;**
- **Attribution des congés.**

L'absence de procédures claires ouvre la porte à des pratiques inégalitaires, généralement au détriment des plus vulnérables.

Il n'est pas question ici de jeter l'opprobre sur les travailleurs et travailleuses ayant bénéficié d'un « arrangement » pour entrer dans l'entreprise ou dans l'exercice de leurs tâches, mais bien de rendre compte des conséquences collectives de telles pratiques.

L'unité des travailleurs et des travailleuses, indispensable à la défense des meilleures conditions de travail, est en effet mise à mal lorsque :

- la solidarité est absente
- certains se sentent exclus
- des conflits entre groupes éclatent
- des travailleurs sont maintenus dans une position de « redevabilité », non seulement très insécurisante (on risque toujours de passer du côté des moins bien lotis) mais aussi les contraignant à taire les inégalités dont ils seraient par ailleurs victimes.

Ces pratiques **affaiblissent également la délégation syndicale** qui peinera, en négociation, à représenter un front unis des travailleurs face à la direction.

De son côté, l'employeur profite évidemment de cette désunion en se dédouanant de ces pratiques inégalitaires dont il ne serait pas responsable, en rejetant la responsabilité sur les travailleurs ou les membres intermédiaires de la hiérarchie, tels les chefs d'équipe et chefs de chantier.

Entre absence de procédure et non-respect de la règlementation en vigueur, le contrôle syndical est rendu difficile dans le secteur du nettoyage, notamment du fait de la dispersion des travailleurs sur différents chantiers. D'autant plus lorsqu'ils sont soumis à différentes formes de pression les contraignant à taire leurs revendications.

OUTILS JURIDIQUES

(VOIR ADDENDUM LÉGISLATIF EN FIN DE BROCHURE, ANNEXE 3)

Loi sur le bien-être au travail du 4 août 1996 et loi du 28 avril 2014 relative à la prévention des risques psychosociaux au travail (+ CCT 72)

- Des mesures doivent être prises pour garantir le bien-être au travail et prévenir les risques psychosociaux.
- Les conflits, les inégalités de traitement, le harcèlement et la discrimination sont sources de stress, de mal être et de dommages à la santé.
- Un plan global de prévention (5ans) et des plans annuels d'actions doivent être élaborés par le CPPT.
- La charge psychosociale doit également faire l'objet d'une évaluation des risques et de mesures de prévention.

Les 3 lois contre la discrimination du 10 mai 2007 : interdisent de discriminer une personne en raison de différents critères (19), dont :

- l'origine (cfr. « privilèges » accordés à certains selon leur origine) ;
- l'ascendance, la naissance (cfr. membres de la famille)) ;
- le genre (cfr. mise à l'écart des femmes pour certains postes) ;
- les convictions politiques et syndicales (cfr. mise à l'écart des DS) ;

Loi contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes du 22 avril 2012, modifiée le 12 juillet 2013

- Neutralité du point de vue du genre des classifications de fonctions
- Ventilation des données du bilan social du point de vue du genre
- Rapport bisannuel sur la structure de rémunération et plan d'action

CCT38 et 95 : égalité de traitement dans le recrutement et la sélection ainsi que dans toutes les phases de travail (dont rémunération)

Loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition de travailleurs : circonstances bien délimitées – accord préalable de la DS et information trimestrielle aux DS sur la présence de travailleurs intérimaires dans l'entreprise. (+ Article 29 CCT du 11 juin 2009).

Accord sectoriel : CCT du 11 juin 2009

- Article 26 : prévention du stress - les CPPT évalueront chaque année la mise en application des mesures proposées dans la publication du Centre de formation du Nettoyage « les sources du stress dans le secteur du nettoyage: un manuel pour l'action »
- Article 12 Fixe une durée minimale des prestations à trois heures par jour et de 18h par semaine
- Tous les trois mois, une liste est remise aux représentants des travailleurs ou aux organisations syndicales reprenant les contrats des travailleurs de l'entreprise.
- Annuellement, le Fonds fait parvenir aux travailleurs prestant un horaire de moins de 18h/semaine ou trois heures par jour un questionnaire afin que l'employeur, avant tout engagement CDI, accorde la priorité aux travailleurs et travailleuses ayant une ancienneté de 6 mois au moins pour augmenter leur volume d'heures. Les DS (CE et DS) disposent de la liste des travailleurs à temps partiel candidats pour augmenter leur temps de travail, en ordre de priorité.

Article 28 : sous-traitance : priorité aux engagements en interne et à l'extension de l'horaire de travail des travailleurs à temps partiels

PISTES D'ACTION

En tant que DS, il est utile de relever toutes les situations qui :

- soit par manque d'encadrement formel
- soit par détournement des procédures existantes donnent lieu à des inégalités de traitement.

Pour se faire, une bonne communication avec l'ensemble du personnel est primordiale (voir encadré p.15 : favoriser l'unité des travailleurs).

Ensuite, il sera nécessaire de :

1. porter le point en CE et/ou en CPPT et mettre la direction face à ses responsabilités. Car c'est bien à elle qu'il incombe d'organiser le travail et de garantir tant le respect de l'égalité de traitement que le bien-être au travail ;
2. négocier des procédures égalitaires et de les formaliser dans le règlement de travail ou dans une CCT d'entreprise.

Recrutement et embauche, attribution des postes et promotion

Les travailleurs et les travailleuses doivent être informés de l'ouverture de postes afin de pouvoir faire valoir leurs candidatures. Doivent être mentionnées dans l'offre :

- les exigences du poste, notamment en termes de qualifications. Ceci implique que des formations soient accessibles aux travailleurs et travailleuses souhaitant évoluer dans la hiérarchie (voir priorité d'action 3).
- Les critères d'embauche et de réembauche des candidats (compétence du CE)
- La sélection des candidats : l'idéal est que cette sélection se fasse en collaboration avec les représentants des travailleurs.

Horaire, type de contrats, durée et charge de travail

Il s'agira de procéder de même pour que la possibilité de travailler en journée ou d'avoir un horaire continu soient balisées par des critères objectifs et transparents, sur base desquels un ordre de priorité pourra être établi.

La charge de travail devrait être objectivée sur chaque chantier via les fiches de postes (reprenant l'ensemble des tâches à effectuer, leur fréquence…) et répartie au sein de l'équipe de manière égalitaire.
Bien entendu, même si les procédures sont formalisées, il faudra veiller, comme pour le respect de la législation à ce qu'elles soient effectivement appliquées sur le terrain.

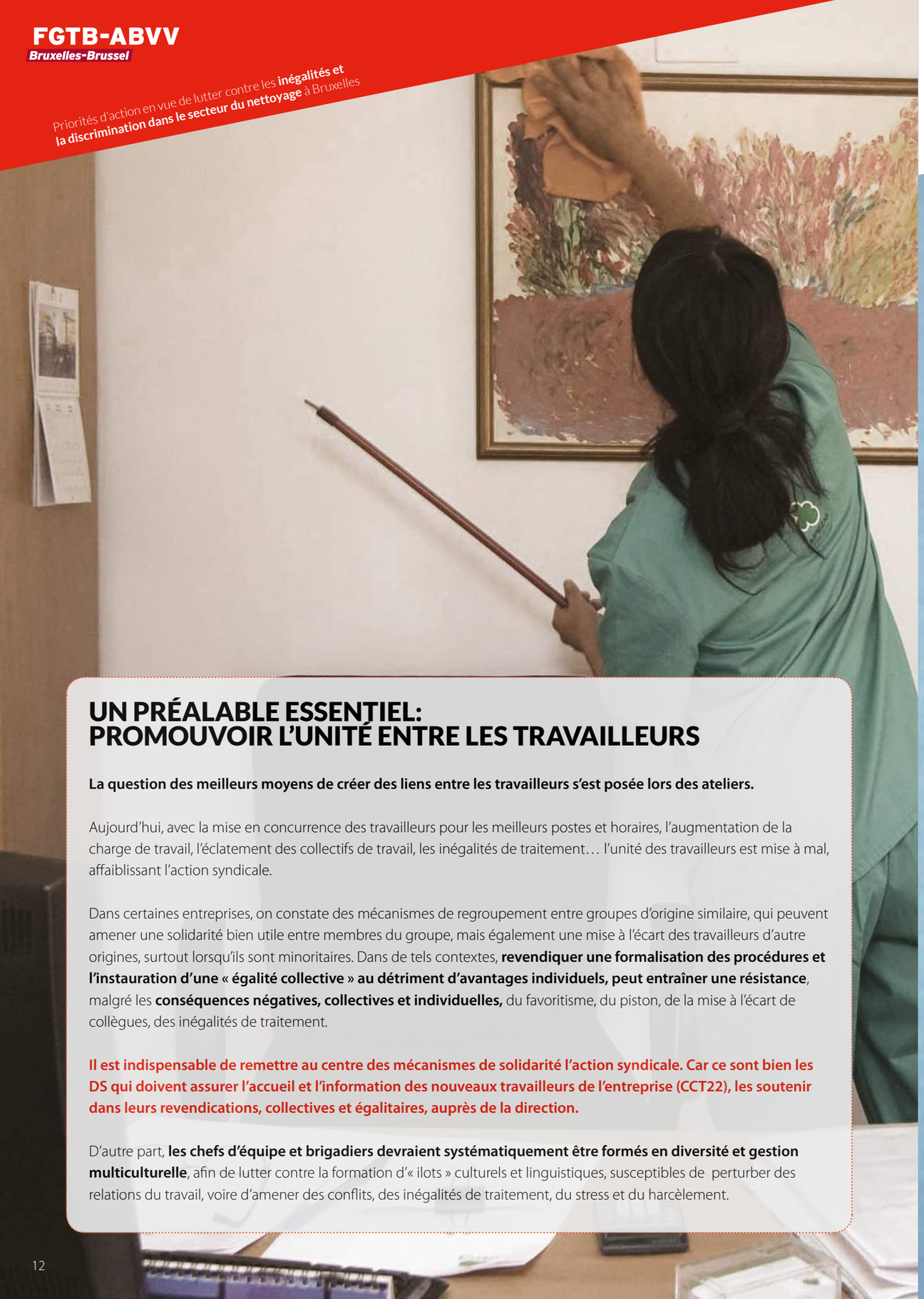
On l'a dit, le contrôle syndical est loin d'être chose aisée dans le secteur, vus notamment la dispersion des travailleurs sur différents chantiers et la pression parfois faite sur certains pour qu'ils taisent leurs plaintes.

Il s'agira enfin de contrôler le bon usage :

- de l'Intérim,
- de la sous-traitance,
- du travail étudiant,
- des stages et des emplois subsidiés

afin de s'assurer qu'ils ne font pas concurrence aux travailleurs en poste et que les droits des travailleurs engagés via ces contrats sont également respectés.

Conjointement à ces règles, le rôle et les responsabilités de chacun doivent être bien délimités. Les entreprises de nettoyage diffèrent fortement les unes des autres, notamment dans la hiérarchisation des postes, et les missions attribuées aux différentes fonctions et services ne sont pas toujours lisibles par les travailleurs. Savoir « qui décide de quoi », c'est pouvoir identifier qui outrepasse ses fonctions, ou qui ne prend pas ses responsabilités.



UN PRÉALABLE ESSENTIEL: PROMOUVOIR L'UNITÉ ENTRE LES TRAVAILLEURS

La question des meilleurs moyens de créer des liens entre les travailleurs s'est posée lors des ateliers.

Aujourd'hui, avec la mise en concurrence des travailleurs pour les meilleurs postes et horaires, l'augmentation de la charge de travail, l'éclatement des collectifs de travail, les inégalités de traitement… l'unité des travailleurs est mise à mal, affaiblissant l'action syndicale.

Dans certaines entreprises, on constate des mécanismes de regroupement entre groupes d'origine similaire, qui peuvent amener une solidarité bien utile entre membres du groupe, mais également une mise à l'écart des travailleurs d'autre origines, surtout lorsqu'ils sont minoritaires. Dans de tels contextes, **revendiquer une formalisation des procédures et l'instauration d'une « égalité collective » au détriment d'avantages individuels, peut entraîner une résistance**, malgré les **conséquences négatives, collectives et individuelles,** du favoritisme, du piston, de la mise à l'écart de collègues, des inégalités de traitement.

Il est indispensable de remettre au centre des mécanismes de solidarité l'action syndicale. Car ce sont bien les DS qui doivent assurer l'accueil et l'information des nouveaux travailleurs de l'entreprise (CCT22), les soutenir dans leurs revendications, collectives et égalitaires, auprès de la direction.

D'autre part, **les chefs d'équipe et brigadiers devraient systématiquement être formés en diversité et gestion multiculturelle**, afin de lutter contre la formation d'« ilots » culturels et linguistiques, susceptibles de perturber des relations du travail, voire d'amener des conflits, des inégalités de traitement, du stress et du harcèlement.

FICHE PRATIQUE

PRIORITÉ 1

CLARIFIER LES PROCÉDURES

Objet

Egalité de traitement en termes de :

- recrutement et embauche
- types de contrat, durée et horaire de travail
- répartition de la charge de travail
- accès à la formation et à la promotion

Préalable

Favoriser l'unité des travailleurs

Pistes d'action

- Identifier les inégalités de traitement (discussion avec l'ensemble des travailleurs, analyse des données du bilan social, examen des fiches de poste …)
- Invoquer les lois et CCT en vigueur et la responsabilité de la direction quant à la garantie de leur application
- Négocier des procédures égalitaires dans les organes de concertation
- Formaliser les procédures dans le règlement de travail et/ou une CCT d'entreprise

2. PRENDRE EN COMPTE LES TROUBLES DE LA SANTÉ LIÉS AU TRAVAIL ET AU VIEILLISSEMENT DES TRAVAILLEURS

La charge de travail n'a fait qu'augmenter dans le secteur depuis 20 ans. Pour un même chantier, au fil des contrats qui se succèdent, les surfaces à nettoyer à l'heure augmentent et les effectifs diminuent, les bénéfices étant le plus souvent réalisés sur les salaires, les effectifs et le temps de travail.
Certains DS parmi les plus âgés disaient lors des ateliers qu'ils n'auraient pas « tenu » dans le secteur toute leur carrière si les cadences actuelles étaient telles à leurs débuts. Aujourd'hui, les travailleurs sont à bout de souffle après 10, voire 15 ans.

Une **Enquête de la FGTB, réalisée en 2017, « votre travail est-il usant? »**[1] , auprès de travailleurs et travailleuses des secteurs du nettoyage et des titres services, révélait que :

- 94% souffrent de douleurs physiques (mal de dos, céphalées et migraines, problèmes de digestion…)
- 77% de troubles psychiques (stress, sommeil…)
- 1 travailleur sur 2 a déjà été en incapacité de plus de deux mois
- Pas de travail adapté suite à une maladie de longue durée dans 72% des cas
-

Un certain nombre de DS qui ont participé aux ateliers souffrent de troubles physiques importants. Surtout chez les plus âgés, les périodes de travail et les périodes de maladies alternent, rien n'étant mis en place pour alléger le travail. Ainsi, « Soit t'es en maladie, soit tu fais ton boulot normalement ».

Si un travailleur n'arrive pas à effectuer toutes ses tâches, c'est bien souvent sur la solidarité de ses collègues qu'il doit compter. **L'absence de procédures d'aménagement du travail peut ainsi engendrer ressentiments et conflits**, car la charge retombe alors sur des collègues eux-mêmes lessivés. Il en est de même dans les entreprises où une **procédure systématique de remplacement** des malades fait défaut.

1. http://www.accg.be/fr/secteur/nettoyage/outil/rapport-votre-travail-est-il-usant

OUTILS JURIDIQUES

(VOIR ADDENDUM LÉGISLATIF EN FIN DE BROCHURE, ANNEXE 3)

Loi sur le bien-être au travail du 4 août 1996 et loi du 28 avril 2014 relative à la prévention des risques psychosociaux au travail prévoient notamment ;

- des mesures de réaffectation et des aménagements du travail
- Un plan global de prévention
- Des plans annuels d'action (voir priorité 1)

CCT104 - Plan pour travailleurs âgés

L'employeur peut soit établir chaque année un plan pour l'emploi, soit établir un plan pour comportant des mesures pluriannuelles. Il a donc la possibilité de prévoir des mesures qui s'étendent sur plusieurs années.
Le plan donne une vue d'ensemble des mesures spécifiques à l'entreprise visant à augmenter ou à maintenir l'emploi des travailleurs âgés de 45 ans et plus. Les mesures déjà mises en œuvre au sein de l'entreprise peuvent également figurer dans le plan pour l'emploi.
L'employeur peut intégrer dans le plan un ou des domaines d'action suivants (liste non-limitative):

- sélection et engagement de nouveaux travailleurs;
- développement des compétences et des qualifications des travailleurs, y compris l'accès aux formations;
- développement de carrière et accompagnement de carrière au sein de l'entreprise;
- possibilités d'obtenir via mutation interne une fonction adaptée à l'évolution des facultés et des compétences du travailleur;
- possibilités d'adapter le temps de travail et les conditions de travail;
- santé du travailleur, prévention et possibilité de remédier aux obstacles physiques et psycho-sociaux entravant le maintien au travail;
- systèmes de reconnaissance des compétences acquises.

Les secteurs ont la possibilité de compléter cette liste.

AR du premier décembre 2016 sur le réintégration des malades de longue durée : Attention, cette procédure pose de nombreux problèmes et notre organisation n'y est pas du tout favorable. Il est indispensable de prévenir les travailleurs de ne pas solliciter eux-mêmes la mise en place de cette procédure et de les informer des autres moyens leur permettant éventuellement de reprendre le travail. Si la procédure est mise en place à l'initiative l'employeur, le travailleur est autorisé à être assisté d'un DS de son choix. Dans une telle situation, le mieux pour vous, en tant que DS, est d'être accompagné par votre permanent de centrale[1].

- Plan de réintégration : en dehors de la loi sur la réintégration des malades, le CPPT doit se pencher sur les possibilités d'adaptation du travail de manière préventive et pour les différentes fonctions.

L'adaptation du travail peut prendre différentes formes :

> adaptation physique du poste
> réduction ou modification de l'horaire ou du temps de travail (pauses supplémentaires par ex)
> aménagement du contenu de la fonction
> …

CCT du 20 juin 2017 relative au crédit-temps, à la diminution de carrière et aux emplois de fins de carrière, remplaçant la CCT du 27 janvier 2016 relative au crédit temps :

- à partir de 50 ans, sans allocations et pas assimilation pour pension
- à partir de 55 ans, sans allocations sauf si travail lourd, entreprise en difficulté ou en restructuration (CCT)
- Crédit-temps à partir de 60 ans avec allocations et assimilation pour pension

Le crédit temps ne peut être refusé par l'employeur mais il peut être postposé si un certain quota d'absences simultanées est atteint. Les modalités d'application des diminutions des carrières à 4/5è pour les travailleurs qui travaillent en équipe ou par cycle sont déterminées par l'entreprise[2].

Art7 « Bien que la réglementation ne prévoie pas l'obligation de remplacement, **les employeurs s'engagent à prendre des mesures afin d'éviter l'augmentation de la charge de travail, soit en confiant plus d'heures au personnel intéressé, soit en engageant des remplaçants ».**

- Les Congés thématiques : donnent la possibilité de réduire le temps de travail dans certaines situations et pour une durée déterminée. Ils ne peuvent être refusés par l'employeur. Ils peuvent être pris indépendamment du fait d'avoir bénéficié ou non d'un crédit temps thématique. Pour plus d'informations, voir: http://accg.be/fr/je-ne-travaille-pas-temporairement/conges-thematiques

1. Brochure FGTB : http://www.fgtb.be/-/retour-au-travail-des-malades-de-longue-duree

2. CCT du 6 juin 2018 modifiant la CCT du 24 novembre 2005 relative au montant et modalités d'octroi et de liquidation des avantages complémentaires à charge du « Fonds social pour les entreprises de nettoyage et de désinfection », en exécution de la CCTn°104 . Art2 Chapitre VII Indemnités complémentaires au salaire à 4/5 dans le cadre d'une diminution de 1/5è des emplois de fin de carrière : indemnité mensuelle du Fonds social (complément salarial) quand diminution de 1/5è à partir de 55 ans. Indemnité fixée annuellement.

PISTES D'ACTION

Le plan global de prévention et le plan de réintégration constituent une bonne base pour négocier en CPPT des conditions de travail soutenable, afin notamment de prévenir les troubles.

Il existe un outil, le OiRA Nettoyage[1], à l'élaboration duquel notre organisation a participé, qui permet d'identifier les risques (santé et sécurité) et de déterminer des normes de faisabilité pour chaque chantier : surface/horaire, nombre de travailleurs, matériel et équipement … Ces normes devraient être objectivées par le CPPT et la DS, en collaboration avec la médecine du travail. Celle-ci devrait être sollicitée pour contrôler et évaluer leur bonne application.

Ensuite, il s'agira de négocier des conditions d'allègement de la charge de travail, notamment dans le cadre du plan de réintégration et du plan pour les travailleurs âgés, en veillant à ce que des procédures de remplacement et de répartition du travail soient mises en place de manière équitable. Le médecin du travail peut être sollicité pour faire cette analyse avec les membres du CPPT.

Une bonne politique de réintégration doit être proactive. En CCPT, il peut être utile d'identifier collectivement, avec le médecin du travail, quels sont les postes adaptés ou adaptables. On peut par exemple exiger, sur les gros chantiers, que les postes les plus légers soient réservés aux travailleurs réintégrés.

Attention, souvent l'employeur fait passer l'idée que, dans le secteur, il n'y a pas de postes adaptés possibles. Il existe au contraire beaucoup de formules d'adaptation de poste qu'il s'agit d'envisager de manière globale et individuelle.

Dans ces situations, il est important, en tant que DS, de bien communiquer avec l'ensemble des travailleurs, et surtout des collègues directs, pour éviter les conflits : l'adaptation du poste, de l'horaire ou de la charge de travail n'est ni un privilège ni un traitement de faveur mais bien une condition indispensable pour permettre à la personne, dont le médecin du travail a attesté les troubles, de continuer à travailler. Une telle procédure, encadrée et systématique, parce que chacun peut potentiellement en bénéficier en cas de besoin, renforce la protection collective des travailleurs.

La réduction collective du temps de travail avec compensation salariale, revendication intersectorielle de la FGTB, permettra sans aucun doute d'approfondir, pour le secteur, les questions d'allègement de la charge de travail.

Revendictaion sectorielle: reconnaissance par la FEDRIS des troubles musculo-squelettiques et ostéo-articulaires comme maladies.

1. https://client.oiraproject.eu/be/schoonmaak/nettoyage-classique/@@login?came_from=https%3A%2F%2Fclient.oiraproject.eu%2Fbe%2Fschoonmaak%2Fnettoyage-classique

FICHE PRATIQUE

PRIORITÉ 2

PRENDRE EN COMPTE LES TROUBLES DE LA SANTÉ LIÉS AU TRAVAIL ET LE VIEILLISSEMENT DES TRAVAILLEURS

Objet

Adaptation du travail

Pistes d'action

1. **Identifier** les situations problématiques pour les différentes fonctions
- Mesures de prévention
- Adaptation du travail

  Invoquer la législation en vigueur et la responsabilité de l'employeur

2. **Négocier :**

En CPPT

Plan pour les travailleurs âgés, plan de prévention et plan de réintégration :

- mesures de prévention, « travail faisable «
- pour les différentes fonctions :
  - o possibilités d'adaptation du travail (horaire, aménagement physique, tâches…)
  - o procédures de remplacement et de redistribution de la charge de travail

En CE

- règlement de travail
- procédures de remplacement
- plans de formation (voir priorité 3)
  - o Tutorat

3. PROMOUVOIR L'ACCÈS DE TOUTES ET TOUS À LA FORMATION

Le secteur se caractérise aujourd'hui par très peu de perspectives d'amélioration en termes de fonction, de salaire, de conditions de travail. Mais cela ne veut en aucun cas dire qu'il n'en existe pas ! Une bonne politique de formation peut permettre aux travailleurs d'accroitre leurs qualifications et d'améliorer leurs conditions de travail.

Considérant de plus que les qualifications acquises dans le nettoyage sont peu valorisables dans d'autres secteurs, les travailleurs se trouvent bien souvent « coincés là où ils sont ».

Un travailleur « de la base » peut aujourd'hui devenir chef d'équipe ou de chantier, mais cela n'entraîne que peu de modifications en termes de salaire ou de conditions de travail. Et il semble très rare que des travailleurs des fonctions ouvrières passent à des fonctions d'employés (inspecteurs, fonctions administratives).

La formation permet aux travailleurs d'accroitre leurs qualifications et peut, dans une certaine mesure, leur ouvrir des perspectives.

Les DS du secteur relèvent un manque d'information des travailleurs et travailleuses quant à leur droit à la formation et aux formations existantes, mais également une inégalité dans l'accès à ces formations.

D'autre part, ils constatent que peu de formations sont organisées, en regard des obligations légales, ce qui bloque les travailleurs et travailleuses dans certaines fonctions.

Il y a une réelle inégalité d'accès aux formations professionnelles qualifiantes entre les hommes et les femmes, celles-ci étant bien souvent mises à l'écart des formations donnant accès à des fonctions mieux valorisées ou dont les conditions d'exercice sont plus favorables.

Les DS relèvent également de fortes disparités entre chefs de chantiers ou d'équipe quant à leur qualifications. Ces fonctions requièrent des connaissances techniques mais également en matière de gestion du personnel. Or, dans certaines entreprises, des travailleurs se trouvent promus chefs d'équipe sans avoir bénéficié d'aucune formation complémentaire.

Enfin, une part significative des travailleurs et travailleuses du secteur connait des difficultés dans la maitrise d'une des langues nationales, que ce soit à l'oral ou à l'écrit. Si ceci peut poser des problèmes de sécurité ou de compréhension sur le chantier, auxquels il s'agit de donner une réponse, le prétexte de la langue ne doit en aucun cas servir à trier les travailleurs.

On constate également parfois des exigences de bilinguisme pour certaines fonctions, qui dans les faits ne le requièrent pas, pour écarter des prétendants au poste.
Les DS qui ont participé aux ateliers ont ainsi relevé que :

- les travailleurs ne sont généralement pas informés de toutes formations qu'ils pourraient suivre ;
- qu'il n'y a pas de réelle cohérence dans le choix des travailleurs envoyés en formation, les mêmes restant souvent sur le carreau ;
- très peu de formations sont proposées aux fonctions ouvrières, par rapport aux fonctions employées, dans les entreprises du secteur ;

OUTILS JURIDIQUES

CCT 95 contre l'inégalité de traitement, notamment dans l'accès à la formation et à la promotion ;

Les trois lois contre la discrimination du 10 mai 2007 : peuvent être invoquées si des éléments amènent à penser qu'une personne ou un groupe de personnes sont traités inégalitairement en matière d'accès à la formation ou à la promotion du fait qu'elles sont porteuses de caractéristiques constituant des critères protégés par la loi ;

Le droit à la formation

- La loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable fixe un objectif interprofessionnel de **cinq jours de formation en moyenne par équivalent temps plein et par an**. Cet objectif peut être concrétisé :
  - o au niveau sectoriel par une CCT,
  - o au niveau de l'entreprise, par la création d'un compte individuel avec octroi de crédits de formation ;

  A défaut de convention collective sectorielle ou d'entreprise, le travailleur peut prétendre à un droit de deux jours de formation par an et par équivalent temps plein.

  La loi exclut les employeurs qui occupent moins de 10 travailleurs et prévoit également une dérogation pour ceux occupant au minimum 10 travailleurs mais moins de 20 travailleurs.
  Les formations pourront être suivies par le travailleur, **soit pendant ses heures de travail, soit en dehors**.
  Si la formation est suivie en dehors des heures de travail habituelles, elle donne droit au paiement de la rémunération normale sans donner lieu à un sursalaire éventuel.

- **La CCT du 21 décembre 2017, modifiant la CCT du 12 juin 2008 relative aux mesures en faveur de l'emploi et de la formation des groupes à risque,** définit la manière dont le Centre de Formation du Nettoyage détermine, chaque année, le nombre de jours consacrés en moyenne à la formation par équivalent temps plein et les formations prises en compte dans l'évaluation de l'effort de formation.

  Le CFN fait parvenir aux entreprises **une liste reprenant le nombre de personnes, le nombre d'heures de formation et les modules de formation.**

En dehors de ces formations organisées par le secteur et/ou l'employeur, le travailleur peut recourir à deux systèmes pour suivre des formations :

- **Le congé éducation payé (CEP)**: Le CEP est un droit individuel à la formation qui permet au travailleur de s'absenter du travail avec maintien de son salaire afin de suivre une formation **de son choix**, pour autant qu'elle soit reconnue, soit par la région où se situe le siège d'exploitation de son entreprise, soit par une commission paritaire.
  - o Il est accessible aux travailleurs prestant à temps plein ou à 4/5 ou s'ils ont des heures de travail flexibles ;
  - o les formations peuvent être suivies en vue d'acquérir de nouvelles qualifications, une spécialisation, ou des connaissances générales non en lien avec la profession ou la fonction exercée.

  Le CEP ne peut être refusé par l'employeur mais il peut être postposé dans certaines situations :
  - o l'employeur devra alors justifier sa décision ;
  - o dès remise de l'inscription à la formation, le travailleur est protégé contre le licenciement pour motif qu'il a pris un CEP.

  Pour plus d'informations, voir :
  http://accg.be/fr/je-travaille/conge-education-paye

- **Le crédit-temps avec motif « suivre une formation agréée»:** Le travailleur peut suivre une formation à temps plein, mi-temps ou 1/5è et obtenir une indemnité de l'ONEM. La formation doit être agréée par une des 3 régions ou une commission paritaire.

  Pour plus d'informations, voir : http://accg.be/fr/je-ne-travaille-pas-temporairement/credit-temps

PISTES D'ACTION

1. Les DS doivent recevoir, soit en CE soit en DS , la liste émanant annuellement du Centre de Formation du Nettoyage, reprenant le nombre de personnes qui ont droit à une formation, le nombre d'heures et les modules de formation. Il est utile que les DS analysent en détail comment sont réparties les heures de formation au sein du personnel à partir des données du bilan social.

   Le cas échéant, il devront revendiquer l'égalité d'accès à la formation pour tous lorsqu'il s'avère qu'il est plutôt réservé à certains travailleurs, aux cadres ou aux employés.

2. L'idéal est que soit établi un plan de formation pour chaque travailleur. Il s'agit d'un trajet de formation adapté aux besoins et souhaits de celui-ci. Pour ce faire, il faut bien entendu que les travailleurs soient informés sur :

- les formations complémentaires techniques et qualifiantes existantes ;
- les différentes modalités pour les suivre ;
- les possibilités de promotion et de réorientation.

Il est important de distinguer les formations qui leur sont **directement utiles dans l'exercice de leur fonction de celles qui pourraient leur permettre de s'orienter vers une autre fonction, voire un autre secteur.**

3. Il faudra négocier un ordre de priorité objectif et transparent pour le suivi des formations, en fonction des listes du CFN, afin que chacun ait sa chance.

La formation est évidemment à mettre en lien avec la **question de l'adaptation du travail** (cfr. priorité d'action 2).

- **Le reclassement** d'un travailleur qui ne peut plus effectuer ses tâches ou une partie peut parfois se faire moyennant l'une ou l'autre formation ;
- **La formation au tutorat** de certains travailleurs afin qu'ils puissent accompagner les nouveaux arrivants ou les jeunes en apprentissage tout en réduisant leurs tâches habituelles.

Trouver un travail adapté ou une forme d'allègement des tâches peut s'avérer difficile sur le moment même (par exemple pas de poste disponible) et demande donc qu'une réflexion globale et en amont soit menée en CPPT sur les possibilités de réorientation et d'adaptation du travail pour les différentes fonctions.

> au-delà des besoins individuels, les plans de formation doivent aussi être envisagés en regard des prévisions quant aux départs, ouvertures de postes, etc. afin d'en faire un réel outil de gestion des carrières au bénéfice des travailleurs. Ces informations doivent être fournies au CE en vertu de la CCT9.

Enfin, il est important de tenir compte de la **conciliation avec la vie privée** (cfr. Priorité d'action 4), particulièrement pour les travailleurs et travailleuses monoparentaux, qui ont une charge de famille, qui fournissent des soins à un enfant ou un parent malade … en veillant à ce que les formations soient dispensées pendant les heures de travail. des travailleurs et des travailleuses, permettant ainsi à tous et toutes de bénéficier de ce droit à la formation.

> Formations FR-NL et alphabétisation (pour accéder aux formations) + cohésion des équipes et gestion multiculturelle

FICHE PRATIQUE

PRIORITÉ 3
PROMOUVOIR L'ACCÈS À LA FORMATION

Objet

Accès à la formation

Pistes d'action

1. **Identifier** :

- A partir des données du bilan social : qui va en formation (volume, coût, fréquence)
- A partir des listes du Fonds de formation : qui pourrait bénéficier d'une formation

2. **Informer** les travailleurs sur les possibilités en termes de formation et faire le point avec eux sur leurs besoins/souhaits

3. **Négocier :**

En CE

- Plan collectif de formation : choix et contenu des formations
- Mise en place de plans individuels de formation
- Ordre de priorité objectif et transparent pour l'accès à la formation

En CPPT

lien avec allègement du travail (voir priorité 2) et conciliation vie privée-vie professionnelle (voir priorité 4)

4. FAVORISER LA CONCILIATION VIE PRIVÉE/VIE PROFESSIONNELLE

Dans un tel secteur, il est clair que la conciliation vie-privée / vie-professionnelle n'est pas aisée.

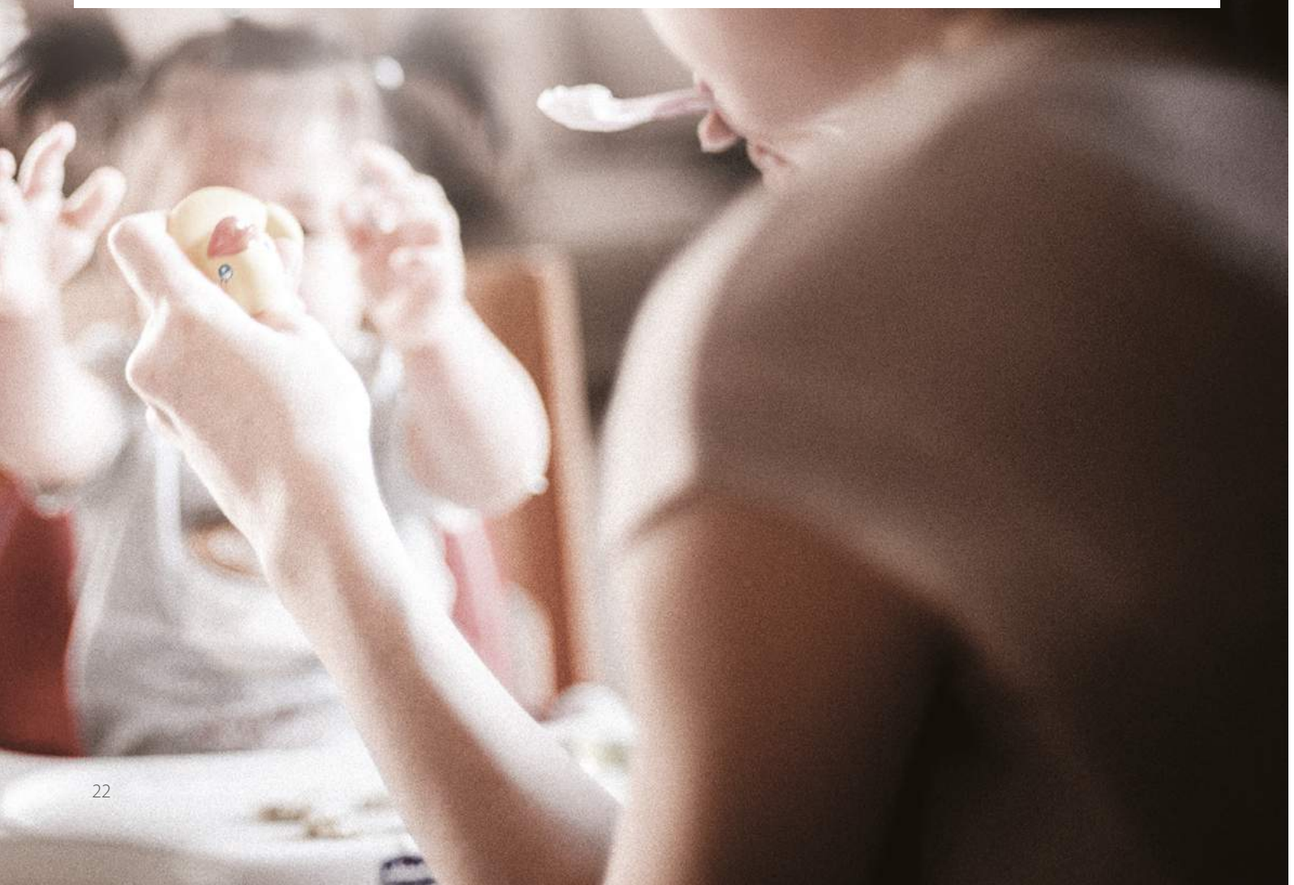
D'abord, ce sont les conditions d'exercice même de ces métiers qui les rendent difficiles : possibilité de faire travailler moins de 3 heures, horaire coupés sur une journée, travail en soirée ou tôt le matin... Les entreprises clientes demandent souvent à ce que le service soit assuré aux heures où les autres se réunissent, se nourrissent ou se reposent.

D'autre part, vues la lourdeur physique de ces fonctions et les cadences de travail, les moments hors travail servent bien souvent uniquement à la récupération.

Tout ceci au détriment de la vie sociale et familiale. Or, la préservation des relations sociales est d'autant plus importante lorsqu'il y a éclatement des collectifs, comme c'est le cas avec le travail sur chantier.

En outre, les horaires de travail sont assez variables. Ce manque de stabilité engendre des difficultés d'organisation dans la vie privée des travailleurs, notamment pour la prévision de leurs congés, mais aussi pour envisager le suivi d'une formation.

Revendication sectorielle: promouvoir le travail en journée.



OUTILS JURIDIQUES

Il n'y a pas de disposition légale à proprement parler sur la conciliation vie privée-vie professionnelle. Mais les lois sur le bien-être au travail et la prévention des risques psychosociaux (voir priorité 1)) peuvent soutenir la mise en place de mesures visant à favoriser la conciliation vie privée-vie professionnelle, sachant qu'elle peut être source de de mal être au travail et de stress.

Dans certains cas, il faudra analyser si la CCT95, relative à l'égalité de traitement dans toutes les phases de travail, et les 3 lois contre la discrimination au travail, peuvent être d'application.

> Par exemple, si les formations sont organisées de manière telle que certains groupes en sont mis à l'écart pour des questions de conciliation avec leur vie privée (par exemple les travailleuses monoparentales), il pourrait s'agir d'une discrimination indirecte à l'égard de ces groupes dans l'accès à la formation et/ou à la promotion.

PISTES D'ACTION

Le meilleur moyen d'identifier les problèmes rencontrés par les travailleurs et travailleuses pour concilier leur travail avec leur vie privée est d'en discuter avec eux. Ceci peut se faire à l'occasion de l'élaboration, en CPPT, du plan de prévention des risques psychosociaux.

Il s'agira notamment de réfléchir au meilleur moyen de garantir la prévisibilité et la stabilité des horaires de travail. Il faudra ensuite, en CE, mettre ce point en relation avec l'accès à la formation (cfr. Priorité 3.) ainsi que l'attribution des congés et la répartition des horaires de travail (cfr. priorité 1. Clarifier les procédures).

Devront également être discutées les questions relatives :

- **Au travail en journée**
- **Aux Primes pour horaires décalés et coupés**

FICHE PRATIQUE

PRIORITÉ 4

FAVORISER LA CONCILIATION VIE PRIVÉE - VIE PROFESSIONNELLE

Objet

Conciliation vie privée – vie professionnelle

Pistes d'action

En CPPT
Identifier les situations à risque + élaboration du plan de prévention des risques psychosociaux

En CE
Procédure objective et transparente d'attribution des congés et des horaires de travail :

- Stabilité/prévisibilité des horaires
- Travail en journée
- Primes

5. SOLIDARISER LES TRAVAILLEURS ET VALORISER LES MÉTIERS DU NETTOYAGE

SOLIDARISER LES TRAVAILLEURS

En interne

Dans le secteur du nettoyage, avec l'éclatement des collectifs de travail sur différents chantiers, il est difficile de créer et de maintenir une bonne communication au sein du personnel.
En outre, les pratiques de favoritisme, la concurrence pour les meilleurs postes, la charge et les cadences de travail croissantes mettent à mal l'unité entre les travailleurs. Si une solidarité existe, elle reste souvent limitée au niveau de l'équipe.

Or, l'unité des travailleurs et des travailleuses, chère à notre organisation syndicale, est une condition essentielle pour infléchir le rapport de force avec l'employeur en notre faveur. Chaque travailleur et chaque travailleuse doit se sentir entendu, reconnu et soutenu par ses représentants syndicaux pour s'impliquer dans le combat collectif. De leur côté, les DS pourront mieux repérer les problèmes, constater leur fréquence, mais aussi donner du poids à leurs revendications parce que émanant du plus grand nombre.

PISTES D'ACTION

Il est important que les DS réfléchissent avec leurs permanents à la meilleure manière de créer des liens avec l'ensemble des travailleurs et promouvoir l'unité ente tous. Ceci peut se faire via des réunions régulières entre chefs d'équipes et de chantiers, des assemblées générales des travailleurs (en tenant compte des horaires variables au sein du personnel), des permanences syndicales, visites sur chantiers, distribution de brochures syndicales…

AVEC LES TRAVAILLEURS DES ENTREPRISES CLIENTES

La qualité du travail fourni dépend notamment de ses conditions d'exercice et de la reconnaissance de sa valeur. Dans certaines situations, il n'est tout simplement plus possible pour le personnel de faire un travail de qualité, quelques soient ses qualifications et motivation.

Les conditions de travail dans le secteur du nettoyage sont souvent méconnues - ou ignorées, plus ou moins délibérément - par les travailleurs des entreprises clientes. C'est pourtant bien leur direction qui remplit le cahier des charges et impose ses conditions à l'entreprise de nettoyage.

PISTES D'ACTION

La stratégie à mettre en place sera à déterminer avec le permanent de centrale. Il est dans tous les cas intéressant de diffuser auprès des travailleurs des entreprises clientes un Carnet de sensibilisation qui valorise le travail du personnel de nettoyage[1] ainsi que de créer des liens avec les DS de l'entreprise cliente afin notamment qu'ils contrôlent en CE le cahier des charges[2].

1. voir http://accg.be/fr/actualite/que-serait-le-monde-sans-le-personnel-de-nettoyage
2. Voir notamment **la brochure de a FENI et d'UNI Europa « choisir le mieux disant. Un guide pour les adjudicateurs publics et les acheteurs privés de prestations de propreté »** où figurent certaines informations qui pourraient être partagées avec les travailleurs des entreprises clientes

ANNEXES

ANNEXE 1
LES NOTIONS DE BASE

DISCRIMINATION

= traitement inégal d'une personne par rapport à une autre du fait qu'elle est (supposée) porteuse d'une certaine caractéristique (dite « critère protégé »)

La discrimination, telle que définie par la loi, ne concerne donc pas toutes les situation d'inégalité. Autrement dit, pour qu'il y ait discrimination, il faut que l'on puisse faire un lien entre la situation de la personne et le fait qu'elle soit porteuse d'un critère protégé.

Les **critères protégés** sont repris dans trois lois fédérales du 10 mai 2007 :

- **Loi dite « contre le racisme »** : 5 critères : prétendue race, couleur de peau, nationalité, ascendance, origine nationale ou ethnique ;
- **Loi dite « contre les inégalités de genre »** : en ce compris la grossesse, l'accouchement, la maternité, l'expression et l'identité de genre ;
- **Loi dite « anti-discrimination »** : handicap, convictions philosophiques ou religieuses, orientation sexuelle, âge, fortune, état civil, convictions politiques, convictions syndicales, état de santé, caractéristiques physiques ou génétiques, naissance, origine sociale, langue (?)

Ces trois lois interdisent :

- **La discrimination directe** : lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre en raison d'une caractéristique qui est protégée par la loi;

La distinction peut être justifiée lorsqu'il s'agit d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

- **La discrimination indirecte** : lorsqu'une mesure à première vue neutre entraîne des effets discriminatoires;

La distinction peut être justifiée si elle est jugée objective et raisonnable en regard du droit à ne pas être discriminé.

- L'injonction de discriminer;
- Le harcèlement discriminatoire;
- L'incitation à la discrimination, à la haine ou à la violence ;
- Le délit de haine;
- Le défaut d'aménagement raisonnable (pour une personne en situation de handicap)

C'est l'inégalité de traitement qui est jugée et doit être réparée, peu importe l'intention de celui qui discrimine.

STÉRÉOTYPES, PRÉJUGÉS, DISCRIMINATION

- Stéréotype : image (positive ou négative), simplifiée, réductrice, irréelle, d'une personne ou d'un groupe
- Préjugé : jugement de valeur associé à cette/ces personne(s) à qui l'on attribue des caractéristiques négatives
- Discrimination : traitement inégalitaire de cette/ces personnes (comportement)

Si le racisme, le sexisme, l'homophobie, la transphobie… peuvent mener à la discrimination, par contre, les inégalités de traitement ne sont pas forcément guidées par ces « idéologies».

> Multiples causes à rechercher dans l'organisation du travail, les exigences de l'employeur, le type de management, la précarité/vulnérabilité des travailleurs/euses et leur mise en concurrence …

ANNEXE 2
LES PLANS DE DIVERSITÉ

Les plans de diversité consistent en :

- une **analyse de la situation de l'entreprise** sur le plan de la diversité ;
- une identification de **six groupes cibles** envers lesquels des actions devraient être menées prioritairement :
  - les travailleurs.euses jeunes (moins de 26 ans)
  - Les travailleurs âgés.es (plus de 45 ans) ;
  - les femmes / les hommes (selon la représentation majoritaire dans l'entreprise) ;
  - les personnes étrangère ;
  - les personnes en situation de handicap (définition large) ;
  - les personnes infra-qualifiées .
- Ils requièrent que les **actions du plan** traitent :
  - du positionnement de l'entreprise face au public ;
  - du recrutement et de la sélection des travailleurs. euses ;
  - de la gestion du personnel ;
  - de la communication interne et de la sensibilisation du personnel à la diversité.

Pourquoi viser ces publics-cibles, parmi toutes les personnes susceptibles d'être discriminées selon la loi ?

- Il ne s'agit en aucun cas d'une hiérachisation, basée sur un jugement de valeur, concernant la gravité d'une discrimination par rapport à une autre, mais bien d'une priorisation, en fonction du contexte bruxellois actuel.

Des études ont en effet démontré qu'à Bruxelles, ce sont ces groupes-là qui se trouvent :

- **moins représentés** sur le marché du travail que dans la société globale ;
- et/ou y occupent des **fonctions subalternes**, dans des **secteurs moins favorables**, avec des conditions de travail et des contrats souvent plus précaires. Par exemple, à qualifications égales, le taux de chômage est systématiquement plus élevé chez les personnes d'origine étrangère hors union européenne. Cette situation est en partie due :
  - À l'évolution de l'emploi à Bruxelles, de plus en plus vers le secteur tertiaire
  - à la concurrence pour obtenir les postes disponibles
  - aux exigences démesurées des employeurs
  - aux pratiques de discrimination directe et indirecte.

Fonctionnement des plans de diversité

Lorsqu'une entreprise veut mettre en place un plan de diversité, il doit avoir été approuvé par son **conseil d'entreprise, ou à défaut, le CPPT**. Il doit ensuite être validé au niveau du comité de gestion d'Actiris, où siègent les interlocuteurs sociaux.

Les conseillers en diversité de la FGTB Bruxelles, lorsqu'ils sont informés qu'un plan est en cours d'élaboration dans une entreprise, contactent le/la **permanent.e de la centrale professionnelle et, le cas échéant, la délégation syndicale** de l'entreprise :

1. Ils vérifient, d'abord, qu'une structure porteuse, émanant du CE et chargée de l'élaboration du plan, et a été mise en place et compte bien au moins un représentant syndical, comme prévu dans la législation ;
2. Ils informent les DS de ce qu'ils/elles peuvent négocier dans le cadre du plan et les accompagnent dans l'élaboration de propositions d'actions.

Pour la FGTB de Bruxelles, les plans de diversité ont une réelle plus-value syndicale et peuvent permettre de réelles avancées pour les travailleurs !

Mais, pour cela, il faut que les DS puissent s'impliquer dans son élaboration et que certaines conditions soient remplies.

Le plan de diversité ne peut en effet servir d'exutoire pour les employeurs qui, par ailleurs, ont des pratiques inacceptables syndicalement tels :

- non-respect par l'employeur de ses obligations légales, dont :
  - plan pour les travailleurs âgés, prévention des risques (santé, sécurité), plan pour le bien-être et la prévention des risques psycho-sociaux … ;
  - Contrôle de la sous-traitance, de l'Intérim, priorité au moins de 18h/semaine…

- refus de l'employeur de fournir aux représentants des travailleurs les informations demandées en CE (en vertu de la CCT9) notamment concernant le personnel et les mouvements du personnel (embauche, modification des contrats….) en CE ;
- poursuites pour discrimination (UNIA) ; procédure en cas de harcèlement (SEPPT) ; procédure des services d'inspection de l'ONSS … ;
- Climat social peu favorable ;
- Tout autre problème révélé par les permanents et les délégués.

S'il s'avère que le plan ne répond pas aux exigences de la FGTB, il peut ne sera pas validé en comité de gestion par nos représentants.es.

Si le plan est adopté en CE, **les conseillers syndicaux en diversité de la FGTB de Bruxelles accompagnent les délégué.es dans le suivi et l'évaluation des actions entreprises.**

Les entreprises reçoivent un **subside de max 10 000 euros** pour mettre en œuvre leurs actions. Une évaluation intermédiaire a lieu après un an, et l'évaluation finale se fait après deux ans. Ensuite, les entreprises peuvent demander un label régional et poursuivre encore leurs actions dans le cadre de plans de consolidation (non subsidiés).

ANNEXE 3
RAPPEL DES MISSIONS DES DIFFÉRENTS ORGANES EN REGARD À LA LUTTE CONTRE LES INÉGALITÉS ET LA DISCRIMINATION AU TRAVAIL

MISSIONS DU CE	MISSIONS DU CPPT	MISSIONS DE LA DS
INFORMATION ET CONSULTATION	PREVENTION	DEFENSE INDIVIDUELLE ET COLLECTIVE DES INTERETS DES TRAVAILLEURS
Prendre des décisions dans un certain nombre de domaines Contrôler le respect d'une série d'obligations légales	Donner un avis ou faire des propositions pour améliorer le bien-être, la santé et la sécurité au travail	Contrôler le respect de la législation sociale, des conventions collectives, du règlement de travail et des contrats individuels. [1]
Émettre des avis et recueillir des informations sur la marche de l'entreprise	Evaluer les risques	Négocier les conventions et accords d'entreprise
Assurer une bonne information des travailleurs	Elaborer le plan global et les plans annuels d'action	Informer des travailleurs
	Plan de réintégration	Accueillir les nouveaux travailleurs
	Plan pour les travailleurs âgés	Contrôle de l'usage du travail intérimaire

Concertation

---------- > et échange d'informations< ----------

1. Si ces questions relèvent également de la compétence du CE, celui-ci, en tant qu'organe de concertation, reçoit l'information, émet des avis et participe à l'élaboration de mesures concrètes. La DS, de son côté, en tant qu'organe de revendication, tente d'obtenir des mesures concrètes par le contrôle, l'action et la négociation. Une bonne collaboration entre les trois organes est bien entendu la meilleure voie pour obtenir des résultats.

ANNEXE 4
LES OUTILS JURIDIQUES EN LIEN AVEC LA LUTTE CONTRE LES INÉGALITÉS ET LA DISCRIMINATION

BASES JURIDIQUES	ORGANES DE CONCERTATION
AR 1/12/2016- Retour au travail des malades de longue durée sous contrat de travail	CPPT (à défaut DS) : adaptation de postes, plan de prévention
Loi du 4/8/1996 – bien-être au travail	CPPT
Loi du 5/6/2002 - principe de non-discrimination des travailleurs sous CDD	CE : perspective d'emploi, bilan social, organisation du travail CPPT : répartition de la charge de travail (analyse des risques) DS : contrôle individuel, revendication
Lois 3 fédérales anti-discrimination du 30 mai 2007 • *Loi du 30 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 19ç8, dite loi anti-racisme, tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie ;* • *Loi du 30 mai 2007, dite loi genre, tendant à lutter contre les discriminations entre les femmes et les hommes ;* • *Loi du 30 mai 2007, dite loi anti-discrimination, tendant à lutter contre certaines formes de discriminations: reprend l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle … (12 critères).* Ces lois interdisent les discriminations directes, indirectes, le harcèlement, l'injonction de discriminer et le refus d'aménagement raisonnable pour les travailleurs handicapés.	CE : recrutement et sélection, conditions de travail, rémunération, etc. CPPT : aménagements raisonnables pour les travailleurs handicapés, harcèlement DS : respect de la législation, contrôle individuel
Loi du 22 avril 2012 modifiée par la loi du 12 juillet 2013 – lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes • mise à l'ordre du jour de la thématique lors des négociations dans le cadre de l'AIP ; • soumission par les commissions paritaires des systèmes de classifications de fonction au SPF compétent pour examen de leur neutralité du point de vue du genre; • ventilation de certaines données du bilan social au niveau du genre (avantages, heures prestées, temps pleins et partiels, etc.) ; • Rapport d'analyse bisannuel sur la structure de rémunération des travailleurs et des travailleuses de l'entreprise ; • Désignation d'un médiateur dans l'entreprise. **+ Plan d'action**	CE : bilan social, désignation du médiateur, rémunération, etc. DS : respect de la législation, contrôle individuel
Arrêté Royal du 5/3/2007 - obligation d'employer des personnes handicapées pour les services publics fédéraux (quotas)	CE : recrutement et sélection DS : respect de la législation
Arrêté Royal du 17/5/2007 - charge psychosociale (notamment harcèlement sexuel, moral et protection contre la violence au travail)	CE : organisation du travail CPPT : mesures de prévention et procédure en cas de harcèlement DS : contrôle individuel
Loi du 28 avril 2014 – Risques psycho-sociaux au travail Analyse des risques Procédures de plainte	CE : organisation du travail CPPT : analyse des risques – procédures DS : contrôle individuel
CCT9 – informations à destination du conseil d'entreprise La direction doit mettre à la disposition du Conseil d'Entreprise les informations permettant à ce dernier de se faire une idée exacte sur : • la structure de l'emploi dans l'entreprise (effectif du personnel ventilé par sexe, groupe d'âge, catégorie professionnelle, division, et sur demande des délégués effectifs temps plein/temps partiel, nationalité, ancienneté) ; • l'évolution de l'emploi : départ volontaires et involontaires, critères de licenciement et de réembauchage, travailleurs recrutés, mutations ; • la politique du personnel (recrutement, sélection, mutations, promotions) ; • la formation ; • l'organisation du travail.	CE : réception de l'information et analyse (formation, licenciement, promotion, mutation, etc.) CPPT : rotation du personnel (lien avec bien-être au travail) DS : contrôle individuel
CCT22 - accueil des nouveaux travailleurs dans l'entreprise Certaines informations doivent obligatoirement être communiquées au travailleur qui entre en fonction (ouvriers, employés, aux ouvriers sous contrat d'apprentissage, intérimaires et jobistes).	CE/CPPT : élaboration de la politique d'accueil DS : accueil syndical + contrôle individuel
CCT25 - égalité de rémunération entre travailleurs masculins et féminins	CE : règlement de travail, politique salariale, etc. DS : contrôle individuel
CCT26 - garantie de rémunération des handicapés dans un régime de travail normal	CE : politique du personnel, politique salariale, critères d'embauche, etc. DS : contrôle individuel

BASES JURIDIQUES	ORGANES DE CONCERTATION
CCT35 - interdiction de discrimination des travailleurs à temps partiel par rapport aux temps plein	CE : perspective d'emploi, bilan social, organisation du travail CPPT : répartition de la charge de travail (analyse des risques) DS : contrôle individuel, revendication
CCT38 – recrutement et sélection des travailleurs	CE : politique du personnel DS : contrôle individuel
CCT95 - égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail	CE : politique du personnel, organisation du travail, conditions de travail, etc. DS : contrôle individuel CPPT : conciliation vie prof-vie priv, adaptation du poste de travail, etc.
CCT104 – Mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise	CE : sélection et engagement, formation, mutation, etc. CPPT : santé, adaptation du temps de travail, obstacles physiques ou psychosociaux, etc. DS : contrôle individuel
Ordonnances bruxelloises du 18 juillet 2008 - lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi dans le secteur privé, les administrations régionales (Ministère et OIP) et les pouvoirs locaux.	
Ordonnance bruxelloise visant à lutter contre les discriminations dans l'emploi du 16 novembre 2017 Cadre légal pour les tests de situations et les appels mystères et sanction des employeurs discriminants	

CONTACTS UTILES

CELLULE EGALITÉ DE LA FGTB BRUXELLES

CONSEILLERS EN DIVERSITÉ

Paola **PEEBLES** | 02.545.76.96
diversite.bruxelles@fgtb.be
paola.peebles@fgtb.be

Youssef **BEN ABDELJELIL** | 0499.51.04.32
diversiteit.brussel@abvv.be
youssef.benabdeljelil@abvv.be

RESPONSABLE «GENDERMAINSTREAMING» ET COMITÉ FEMMES

Vroni **LEMEIRE** | 0473.93.68.24
vroni.lemeire@abvv.be

CENTRALE GÉNÉRALE

POUR LE SECTEUR DU NETTOYAGE

Spéro **HOUMEY**
Spero.houmey@accg.be

Mounya **MEHDAOUI**
Mounya.Mehdaoui@accg.be

RÉFÉRENCES & BIBLIOGRAPHIE

- FGTB Bruxelles, Monitoring bruxellois des inégalités au travail, « Et si… la diversité devenait la véritable force de notre région ? », mars 2019, http://www.fgtbbruxelles2019.be/diversite/
- Centrale Générale-FGTB, « LA CONCERTATION SOCIALE, ÇA MARCHE ! Des mesures concrètes contre la concurrence déloyale dans le nettoyage », Lettre trimestrielle de La Centrale Générale-FGTB l P910643
- ULB/VUB, Estelle Krzeslo (Metices-ULB); Jan De Schampheleire (Soco/Tesa-VUB), Prof. Guy Lebeer, «TEMPS DE TRAVAIL, CHARGE DE TRAVAIL ET CONCILIATION ENTRE LA VIE PRIVÉE ET LA VIE PROFESSIONNELLE» - Enquête sur les chantiers de nettoyage en Région flamande, en Région de Bruxelles Capitale et en Région wallonne », juin 2009
- CG/FGTB, VOTRE TRAVAIL EST-IL USANT? - Rapport d'enquête dans les secteurs du nettoyage et des titres services, 2017 www.accg.be/fr/secteur/nettoyage/outil/rapport-votre-travail-est-il-usant
- CG, QUEL SERAIT LE MONDE SANS LE PERSONNEL DE NETTOYAGE? www.accg.be/fr/actualite/que-serait-le-monde-sans-le-personnel-de-nettoyage
- CG/FGTB, « Livre noir du nettoyage », 2010
- Unia et SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale, MONITORING SOCIOÉCONOMIQUR 2017 – MARCHÉ DU TRAVAIL ET ORIGINE www.unia.be/fr:publications-et-statistiques/publications/Monitoring-socio-economique-2017-marche-du-travail-et-origine
- Observatoire belge des Inégalités, Esteban Martinez, Guy Lebeer, LES OUVRIÈRES DU NETTOYAGE, PRÉCARITÉ D'EMPLOI, INÉGALITÉS DE TEMPS ET DIVISION SEXUELLE DU TRAVAIL, 20 février 2017 www.inegalites.be/Les-ouvrieres-du-nettoyage
- CCB, PROMOTION SOCIALE DES FEMMES IMMIGRÉES DANS LE SECTEUR DU NETTOYAGE, 2007 Enjeux de la formation des travailleurs - disponible sur demande

OUTILS

- UNI/FENI, CHOISIR LE MIEUX DISANT – un guide pour les adjudicateurs publics et les acheteurs privés de rpestations de propreté, 2016
- SPF Emploi, travail et concertation sociale, GUIDE DE CONCERTATION DÉPARIS: SECTEUR DU NETTOYAGE- série stratégie Sobane www.emploi.belgique.be/publicationDefault.aspx?id=19516
- Oira nettoyage - www.client.oiraproject.eu/be/schoonmaak/nettoyage-classique/@@login?came_from=https%3A%2F%2Fclient.oiraproject.eu%2Fbe%2Fschoonmaak%2Fnettoyage-classique

Contribution de la Cellule Egalité de la FGTB de Bruxelles
Avec le soutien du Conseil de la Non-Discrimination et de la Diversité d'Actiris

FGTB-ABVV
Bruxelles-Brussel

actiris.brussels
au coeur de l'emploi | de weg naar werk