



LA FGTB DE BRUXELLES LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS AU TRAVAIL

**GUIDE PRATIQUE POUR UNE ACTION SYNDICALE
EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT
DANS LES ENTREPRISES
ET LES SERVICES PUBLICS BRUXELLOIS**

FGTB-ABVV
Bruxelles-Brussel

Éditrice responsable :

Estelle Ceulemans,
Secrétaire générale de la FGTB Bruxelles,
Rue de Suède, 45, 1060 Bruxelles

Comité de rédaction :

Eric Buysens, Paola Peebles Vlahovic, Youssef Ben
Abdeljelil, Sam Droolans, Vroni Lemeire, Constant
Karamanis, Rachel Carton, Estelle Ceulemans,
Samuel Droolans

Édition 2022

FGTB-ABVV
Bruxelles-Brussel





TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	5
PREMIÈRE PARTIE : VOUS ÊTES TÉMOINS, OU VICTIMES, DE DISCRIMINATIONS	6
1. Les outils	8
2. Comment agir !	12
DEUXIÈME PARTIE : COMMENT ÉVITER QUE CELA SE (RE)PRODUISE	14
1. Les outils	16
2. Comment agir !	20
TROISIÈME PARTIE : VOUS VOULEZ CHANGER L'ENTREPRISE POUR QU'ELLE SOIT PLUS ÉGALITAIRE, PLUS SOLIDAIRE	24
1. Les outils	26
2. Comment agir !	27
RÉGLEMENTATION, OUTILS, POINTS DE CONTACT	30



INTRODUCTION

Les discriminations à l'embauche sont incontestablement l'une des causes du chômage et de la précarité professionnelle des travailleurs bruxellois d'origine étrangère. Mais bien d'autres catégories de travailleurs et travailleuses sont confrontées à des discriminations. Ainsi, *les femmes* sont durement frappées, à Bruxelles, par des inégalités de traitement sur le marché du travail. Les jeunes - et plus particulièrement les moins qualifiés d'entre eux - connaissent les pires difficultés à trouver leur premier emploi, mais aussi à s'intégrer durablement dans le travail, multipliant les intérim et les emplois précaires. Les travailleurs porteurs de handicap, les salariés malades et les plus âgés sont souvent rapidement mis à l'écart, sans considération pour leurs compétences. Nos militants font également l'objet de discrimination dans leur carrière, en raison de leurs convictions et de leurs pratiques syndicales.

Tous et toutes, nous sommes susceptibles d'être un jour victime de telles discriminations au travail. L'égalité et la solidarité de toutes et de tous face à l'emploi est un combat permanent et l'une des priorités fondamentales de la FGTB de Bruxelles.

Grâce notamment à la pression des syndicats, notre pays a connu ces dernières années des avancées législatives. Des pressions s'exercent sur les employeurs pour qu'ils réalisent des changements dans leur politique du personnel et sollicitent l'aide de la Région, dans le cadre de plans de diversité des entreprises, visant à définir des objectifs et des moyens pour lutter contre les discriminations. Les préjugés et les inégalités de traitement, dans le recrutement ou sur le lieu de travail, restent malgré tout très tenaces.

Notre syndicalisme, ancré dans la réalité de notre Ville-Région, veut établir un rapport de forces dans les entreprises et les services publics bruxellois qui permette de faire apparaître et de sanctionner toute forme de discrimination. Ceci, afin d'avancer vers plus d'égalité dans les collectifs de travail, contre les traitements arbitraires et injustes qui nous divisent.

Le rôle de la FGTB, et des délégués en entreprise, est donc de dénoncer, de mettre fin à tous les actes discriminatoires et de veiller collectivement à les éviter. Elle se doit aussi d'encadrer syndicalement les plans de diversité menés, avec l'aide de la Région, par les entreprises et les administrations publiques, et d'éviter qu'elles servent d'alibi. Les bonnes intentions doivent se concrétiser en de véritables actes collectifs d'égalité, de diversité et de solidarité.

Le présent guide vise à faire connaître les outils existants pour dénoncer et faire cesser, si nécessaire, par voie de justice, les actes discriminatoires (première partie), éviter qu'ils se (re)produisent autant que possible par la concertation sociale et l'action collective (deuxième partie) et engager des changements structurels dans la gestion du personnel, au travers des plans de diversité (troisième partie).

C'est un combat syndical de premier ordre que nous vous proposons de poursuivre ensemble. Il doit permettre d'améliorer les conditions et les relations de travail dans les entreprises et les services publics. Chacun et chacune doit pouvoir trouver une place dans la société, participer à celle-ci et y être pleinement reconnu. Rappelons que dans le monde, lorsque le syndicalisme est organisé et fort, les indices d'inégalités sont faibles. La force de la FGTB, ce sont les travailleurs qui partagent ses valeurs d'égalité et de solidarité, c'est aussi la diversité de chaque militant.

Bonne lecture, Chers Camarades, Bons combats !

Estelle Ceulemans,
Secrétaire Générale
FGTB Bruxelles

PREMIÈRE PARTIE : VOUS ÊTES VICTIMES OU TÉMOINS DE DISCRIMINATIONS

Ils sont trop jeunes, trop âgés, trop différents du reste du personnel, parce que femmes, homosexuels, handicapés, transgenres, d'une autre origine, de la couleur de peau ou parce que leur engagement politique et syndical dérange. Les employeurs rechignent à les engager, évitant de prendre en charge leur formation, craignant leur manque de malléabilité, écartant l'éventualité d'une remise en cause des pratiques en vigueur dans l'entreprise.

Certains travailleurs et travailleuses de l'entreprise sont mal traités, font l'objet de harcèlement, de propos déplacés, parce qu'ils ne rentrent pas dans la « norme ».

Les discriminations existent, à des degrés divers, depuis longtemps. Les organisations syndicales ont déjà mené de nombreuses actions pour favoriser l'égalité et la solidarité entre tous les travailleurs et toutes les travailleuses. Mais ces discriminations se manifestent de manière particulièrement aiguë lorsque le chômage est important et quand les travailleurs sont mis en concurrence les uns avec les autres. Pour obtenir les postes de travail, la concurrence augmente et les comportements discriminatoires contribuent à affaiblir la position de certaines catégories de travailleurs et de travailleuses sur le marché du travail.

Des outils existent pour défendre l'égalité de toutes et tous face à l'emploi et obtenir réparation en cas de discrimination avérée.

Le cadre légal reste insuffisamment connu et est donc peu utilisé par les travailleurs et les travailleuses. De plus, la plupart des discriminations sont insidieuses et se cachent derrière certaines pratiques et habitudes de la direction du personnel, qui peuvent paraître tout à fait neutres et qui s'avèrent à l'analyse la cause de traitements injustes, voir violents, au recrutement, dans la gestion du personnel ou encore dans la communication.

Si lutter contre les discriminations dans le monde du travail est la tâche de tous les acteurs sociaux et, en premier lieu, des pouvoirs publics et des employeurs, les organisations syndicales ont un rôle fondamental à jouer en dénonçant les actes discriminatoires, en forçant les employeurs à changer leurs pratiques et, si nécessaire, en les poursuivant en justice.

COMPRENDRE POUR AGIR !

Tous les humains se ressemblent, mais tous sont uniques et différents. Certaines différences pourraient être qualifiées de « choisies » (par ex. l'opinion politique, la conviction philosophique ou religieuse, l'engagement syndical, ...), d'autres ne le sont pas (l'âge, l'origine, le sexe, le handicap, la maladie...). La société construit aussi des rôles sociaux différenciés et produit des jugements sur ces « différences », voire en fait des signes distinctifs ou des stigmates qui, parfois, servent à justifier des traitements inégaux.

La manière dont la société traite les différences est reflétée dans le monde du travail. La manière dont une société attribue certains rôles à certaines catégories évolue en permanence. Ainsi, depuis que les femmes travaillent massivement de façon rémunérée, leur rôle n'est plus, fort heureusement, perçu par la majorité comme étant celui de « femme au foyer ». Néanmoins, il reste encore de nombreuses discriminations à leur égard et ce sont toujours les femmes qui s'occupent davantage du travail domestique et du soin aux enfants, en plus d'un travail rémunéré qui s'effectue généralement dans de conditions plus précaires et dans les secteurs/professions moins valorisés.

De même, les discriminations et le racisme vis-à-vis des travailleurs immigrés ou issus de l'immigration loin de disparaître se sont au contraire accrus pendant les périodes de crise économique, de chômage massif, d'incertitude...la figure du « travailleur immigré » étant le bouc émissaire de la crise de l'emploi.

Certains groupes de personnes sont nettement sous-représentés sur le marché du travail par rapport à leur importance démographique dans la société ou occupent des postes ou des fonctions subalternes, avec des contrats temporaires (ou dans des secteurs professionnels déterminés). On peut, en ce sens, parler de « groupes discriminés ».

Les « prétextes » pour lesquels une personne peut subir une discrimination sont multiples ; des caractéristiques physiques peuvent être à l'origine d'un traitement inégal, la manière de s'exprimer, le quartier d'habitation, le fait d'avoir un passé judiciaire... Il est dès lors difficile de donner une liste définitive et fermée des motifs de discrimination. D'autant que plusieurs formes de discrimination peuvent aussi former un bloc et avoir des effets plus violents que chacune prise isolément.

Néanmoins, s'il est problématique de déterminer tous les motifs de discrimination, certains, plus visibles, sont plus récurrents que d'autres, comme la discrimination en raison du genre et de l'orientation sexuelle, de l'origine ou de la couleur de peau, de l'âge, du degré de scolarisation, de la santé ou encore du handicap.

1. LES OUTILS

LE CADRE LÉGAL

La discrimination se définit par la loi comme **un traitement moins favorable dans une situation comparable**. Il y a discrimination lorsqu'une personne ou un groupe perçu comme disposant d'une caractéristique déterminée est traitée d'une façon moins favorable que des personnes qui ne disposeraient pas de cette caractéristique (ou ne seraient pas perçus comme tels).

La législation anti-discrimination protège plusieurs caractéristiques, appelées « **critères protégés** » (voir encadré). Cela signifie que toute discrimination basée sur un de ces critères protégés, sans motif valable, est interdite et punissable. C'est pourquoi lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre dans une situation comparable, au travail, il faut se poser la question d'un éventuel lien avec l'un ou plusieurs de ces critères protégés¹. La Loi permet néanmoins, à certaines conditions, de mener des **actions positives** introduisant des différences de traitement correctrices (voir encadré).

Il peut y avoir **discrimination directe**, par exemple, lorsqu'une offre d'emploi est formulée uniquement pour un sexe (« infirmière », « carreleur »), une nationalité ou une catégorie d'âge.

Il y a discrimination indirecte lorsqu'une mesure qui semble neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour les personnes présentant une caractéristique particulière et ce sans justification objective prévue par la loi. Par exemple, lorsqu'on demande que la langue soit la langue *maternelle*.

La loi interdit également **l'injonction** de discriminer. Par exemple, si une agence d'intérim se voit demander par un de ses clients de n'engager que des « Blanc-Bleu-Belges » (une pratique qui avait été mise en place par le Bureau d'intérim Adecco et pour laquelle l'agence a été condamnée).

Le harcèlement au sujet des critères protégés est également considéré comme une discrimination et sera plus spécifiquement pénalisé. Des moqueries à répétition au sujet de l'orientation sexuelle d'une personne sont par exemple des comportements interdits.

Le refus de mettre en place des **aménagements raisonnables** en faveur de personnes en situation de handicap peut être considéré comme de la discrimination.

Pour qu'une discrimination soit poursuivie, elle doit répondre aux trois conditions suivantes :

1. La personne concernée est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne dans une situation comparable ;
2. La différence de traitement est basée sur un ou plusieurs des 19 critères protégés (voir encadré) ;
3. Il n'est pas possible d'apporter une justification légalement acceptable à cette différence de traitement.

Notons enfin, que la loi indique que la personne, lorsqu'elle dépose une plainte pour discrimination, est protégée.

La législation anti-discrimination offre un cadre juridique important pour la protection des travailleuses et des travailleurs contre les inégalités basées sur les critères protégés par la loi. Elle comprend :

- **Les lois fédérales**
- **Les ordonnances régionales et les décrets communautaires**
- **Les conventions collectives de travail**

La liste des différents textes juridique de référence et les conventions collectives du travail relatives à l'égalité de traitement est présentée en annexe.

1. Notons cependant qu'il existe une interdiction générale de discriminer. Cette interdiction générale se retrouve aux articles 10 et 11 de la Constitution belge, dans les mécanismes liés à Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme de 1951, ainsi que plusieurs directives de l'Union européenne.

LES ACTIONS POSITIVES

Depuis 2018, la loi prévoit la possibilité de mener des actions positives dans les entreprises. Ces actions positives doivent viser à corriger un déséquilibre dans la composition du personnel dans une entreprise, ou dans un service, une fonction, une formation. Par exemple, si on constate une sous-représentation des femmes dans une entreprise, on pourrait envisager d'embaucher majoritairement des femmes, sans que cela ne soit considéré comme de la discrimination au détriment des hommes s'il y a constat d'une inégalité manifeste à la base, et que cette action positive est temporaire, destinée à disparaître dès que l'objectif est atteint. Attention : les dispositions légales de protection de la grossesse et de la maternité ne sont pas des actions positives mais sont les conditions pour que l'égalité de traitement puisse exister.

LES 19 CRITÈRES PROTÉGÉS PAR LA LOI²

LES DISCRIMINATIONS RACISTES

1. la prétendue race,
2. la couleur de peau,
3. la nationalité,
4. l'ascendance
5. l'origine nationale ou ethnique

LES DISCRIMINATIONS ENTRE HOMMES & FEMMES

6. le sexe et assimilés (la grossesse, l'accouchement, la maternité, la paternité, la co-maternité, l'allaitement, l'adoption et la procréation médicalement assistée, l'identité de genre, l'expression de genre, le changement de sexe)

LES AUTRES DISCRIMINATIONS

7. le handicap
8. les convictions philosophiques ou religieuses
9. l'orientation sexuelle
10. l'âge
11. la fortune (autrement dit les ressources financières)
12. l'état civil
13. les convictions politiques
14. les convictions syndicales
15. l'état de santé
16. les caractéristiques physiques ou génétiques
17. la naissance
18. l'origine sociale
19. la langue

2. Les critères protégés sont identiques dans l'ensemble des législations anti-discrimination s'appliquant à Bruxelles et relevant de l'Etat fédéral, de la Région, de ses Commissions communautaires, de la Fédération Wallonie-Bruxelles et de la Communauté flamande, à deux exceptions près. En Flandre, le texte parle de 'position sociale' au lieu d'origine sociale' et la discrimination par association est également protégée (par exemple : un parent est discriminé dans la recherche d'un emploi parce qu'il doit respecter des horaires adaptés pour prodiguer des soins à son fils handicapé). La Commission communautaire française n'a pas établi de liste limitative de critères.



LES ORGANISMES DE RÉFÉRENCE

Plusieurs institutions publiques sont compétentes à Bruxelles pour garantir l'application de cette législation :

- **UNIA**, qui est l'organisme interfédéral³ compétent pour l'ensemble des critères protégés, à l'exception de ceux du sexe et assimilés et de la langue ;
- **l'Institut pour l'Égalité entre les femmes et les hommes**, qui est l'organisme fédéral compétent pour le critère du « sexe » et assimilés ;
- **Actiris Inclusive**, service compétent pour les discriminations à l'embauche, créé au sein d'Actiris (service public de l'emploi bruxellois).

La FGTB travaille avec ces institutions afin de mieux épauler les travailleuses et les travailleurs contre les discriminations.

Aucun accord politique n'a été trouvé afin de créer un organe compétent pour le critère « langue » en Belgique. Ce critère n'en reste pas moins un critère protégé, sur base duquel il est interdit d'opérer des distinctions injustifiées.

La FGTB, UNIA, l'Institut pour l'égalité des hommes et des femmes et Actiris Inclusive sont à la disposition des personnes victimes ou témoins d'actes de discriminations. Leurs équipes de spécialistes peuvent informer, analyser les situations, orienter vers les services existants, recueillir une plainte, proposer une médiation ou le cas échéant, envisager une action en justice. Lorsque ces organisations suspectent des discriminations à l'embauche systématiques, ils ont la possibilité de demander à l'inspection régionale de l'emploi de tester l'entreprise (voir encadré).

3. Ses missions sont fixées de commun accord par l'Etat fédéral, les Régions et les Communautés. Le Gouvernement flamand a néanmoins annoncé en 2019 son intention de lui retirer son mandat pour créer son propre organisme.

TESTS DE DISCRIMINATION

Depuis 2018, les inspecteurs de l'emploi de la Région de Bruxelles-Capitale sont compétents pour effectuer des « tests de discrimination » auprès des entreprises bruxelloises, afin de vérifier la situation sur le terrain en cas de plainte concernant une discrimination à l'embauche. Ce sont des tests comparatifs permettant d'établir une différence de traitement lors d'un recrutement entre deux personnes ayant le même profil professionnel mais dont le critère protégé qui fait l'objet du test est différent (genre, origine, âge, ...).

DEUX TYPES DE TESTS SONT POSSIBLES.

- **Le test de situation** consiste en l'envoi, par les inspecteurs régionaux de l'emploi, de paires de candidatures similaires qui ne varient que selon un critère potentiellement discriminant. La présentation de ces candidatures a lieu en principe en réponse à une offre d'emploi et, à défaut, à la manière de candidatures spontanées.
- **L'appel mystère** consiste en la prise de contact avec un employeur en vue de vérifier qu'il ne répond pas à une demande discriminante d'un potentiel client.

S'ils jugent une plainte fondée en matière de recrutement, les inspecteurs régionaux de l'emploi peuvent choisir d'effectuer de tels tests auprès de l'employeur concerné, à condition que l'employeur dispose d'au moins un siège d'exploitation sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale. Les enquêteurs sont autorisés à utiliser une identité d'emprunt pour pratiquer des tests de situation et des appels mystères. En cas de discrimination avérée, l'employeur est sanctionné (rappel à la loi, amende administrative ou envoi aux tribunaux). Un dispositif comparable a été mis en place par le gouvernement fédéral concernant notamment les discriminations entre travailleurs d'une même entreprise.

Les tests ne sont utilisés qu'à la suite de plaintes ou de signalements et sur la base d'indices sérieux de pratiques susceptibles d'être qualifiées de discrimination directe ou indirecte au sein d'un employeur ou d'un secteur d'activité déterminé.

2. COMMENT AGIR !

PREMIÈRE ÉTAPE : VÉRIFIER QUE LES TROIS CONDITIONS POUR DÉPOSER PLAINTÉ SONT RÉUNIES

Si vous suspectez une discrimination au travail dont vous seriez victime personnellement ou dont vous êtes témoin, vous devez vous poser les trois questions suivantes :

1. LA DIFFÉRENCE DE TRAITEMENT EST-ELLE BIEN LIÉE À UN OU PLUSIEURS DES 19 CRITÈRES PROTÉGÉS ?

NB. S'il n'y a pas de lien avec un des critères protégés, il peut tout de même s'agir de discrimination en vertu du principe général de non-discrimination ou d'égalité devant la loi. En effet, une discrimination est un traitement différent dans des situations comparables et ce, de manière injustifiée.

2. QUEL EST LE COMPORTEMENT INTERDIT ?

1. un traitement différent dans une même situation (= distinction directe)
2. une mesure neutre qui lèse certains groupes de manière disproportionnée (= distinction indirecte)
3. une injonction de discrimination
4. le refus d'un aménagement à une personne en situation de handicap
5. un harcèlement ou une intimidation (visant un critère protégé)
6. un comportement de haine (ex. des coups et blessures)
7. une incitation à la violence, à la haine, la ségrégation ou la discrimination envers un des critères
8. une discrimination raciale intentionnelle

NB: On distingue les comportements discriminatoires sanctionnés par le droit civil et donnant éventuellement droit à des compensations pécuniaires en dommages et intérêts (1 à 5) des comportements discriminatoires considérés comme des « délits » et relevant du droit pénal pouvant entraîner des sanctions pénales pour l'auteur (6 à 8). Le traitement au pénal n'exclut pas et s'accompagne d'ailleurs souvent d'une action en justice au civil.

3. EN FONCTION DU COMPORTEMENT INTERDIT :

La distinction directe, la distinction indirecte, l'injonction à discriminer ou le refus d'aménagement (1 à 4) sont-ils motivés par une exigence professionnelle essentielle et déterminante ou une justification objective et raisonnable ?

Le harcèlement ou l'intimidation (5) sont-ils intentionnels ?

Peut-on prouver les actes de haine (6 à 8) et établir leur intention de nuire ?

DEUXIÈME ÉTAPE : SIGNALER LES DISCRIMINATIONS À VOTRE ORGANISATION SYNDICALE

Une fois que vous aurez des éléments de réponse à ces questions qui vous font penser que les trois conditions sont réunies :

1. **Prévenez votre délégué** et le **permanent de votre centrale syndicale** (SETCa, Centrale Générale des Services Publics, Centrale Générale, Horval, Métal, Union belge du transport), qui prendront contact avec les conseillers diversité de la FGTB, et décideront de la stratégie à mener, selon la situation, en collaboration avec le service juridique de votre centrale.
2. Vous pouvez aussi le **signaler** sur www.fgtb.be/discriminations. Les conseillers en diversité de la FGTB prendront contact avec vous. Dans la mesure du possible, rassemblez un maximum de preuves pour appuyer votre dossier.
3. Vous pouvez aussi **contacter directement un conseiller diversité** de la FGTB de Bruxelles :

Jeanne Uwase T 0485 99 03 05 (FR/NL)

Jules DIRKX T 0474 66 10 96 (NL/FR)

FGTB Bruxelles, 45, Rue de Suède, 1060 Bruxelles
diversite.bruxelles@fgtb.be
diversiteit.brussel@abvv.be



S'il s'avère que les éléments réunis sont suffisants, des démarches seront entreprises par la FGTB, avec l'accord du travailleur ou de la travailleuse concernée, en vue de mettre fin à la situation discriminatoire et de changer l'organisation interne de l'entreprise, de corriger l'attitude du management qui l'a rendue possible et d'obtenir une éventuelle réparation des dommages.

Les condamnations en justice sont rares mais pas impossibles. Cependant, le plus souvent, les institutions publiques avec lesquelles la FGTB travaille tentent une médiation entre la victime et l'employeur afin de réparer les dommages et changer les pratiques de gestion du personnel incriminées. Depuis peu, ils peuvent aussi saisir les services d'inspection pour réaliser des tests de situation afin d'établir la réalité des faits.

Dans tous les cas, il est indispensable de signaler à son syndicat les actes discriminatoires dont les travailleurs sont victimes. Les pratiques illicites des entreprises et des administrations doivent pouvoir également être traitées en concertation sociale : au conseil d'entreprise (CE), au comité de prévention et de protection du travail (CPPT), en délégation syndicale (DS) ou, dans la fonction publique, en comité de concertation de base (CCB).

Il est de notre devoir syndical de ne pas laisser les signalements d'actes discriminatoires sans suite. Il faut tout mettre en œuvre pour éviter qu'ils se reproduisent et se banalisent et si nécessaire engager un processus de changement de la gestion du personnel via un plan de diversité.

DEUXIÈME PARTIE : COMMENT ÉVITER QUE CELA SE (RE)PRODUISE

Les propos et comportements désobligeants, voire haineux, ainsi que les inégalités de traitement à l'égard de travailleurs et travailleuses peuvent bien souvent être évités, ou être pris en charge directement par l'intervention des délégués syndicaux dans le cadre des relations collectives du travail, que ces propos et comportements incriminés émanent de la direction, des clients ou encore, des collègues de travail.

Dans une entreprise, les problèmes d'ordre relationnel (tensions, conflits, frictions, malentendus, etc.) sont souvent le signe de problèmes organisationnels plus généraux. Ce n'est qu'en traitant ces problèmes sous-jacents que les conflits « interpersonnels » pourront être résolus et que l'ambiance au sein de l'entreprise pourra s'améliorer. Un manque de clarté dans les tâches, des procédures de promotion ou d'accès aux formations trop informelles ou arbitraires, l'absence d'une organisation collective dans la prise des congés, la surcharge de travail ou encore une mauvaise communication etc...sont des facteurs qui peuvent multiplier les comportements nocifs entre collègues et la détérioration des relations au sein d'un milieu de travail.

Au même titre que toutes les autres formes de conflit internes à l'entreprise, les représentants des travailleurs doivent donc tout mettre en œuvre pour analyser les facteurs de risque et éviter que de tels comportements se produisent et se reproduisent dans l'entreprise. Ils s'appuient pour cela sur les leviers de la **concertation sociale**.

Les délégués syndicaux disposent d'outils leur permettant de prévenir le développement de ces formes de violence insidieuses afin de renforcer l'unité et la solidarité des travailleurs et des travailleuses.



LES OUTILS⁴

LE CONSEIL D'ENTREPRISE (CE)

Toute entreprise ou institution privée qui occupe au moins 100 travailleurs doit créer un conseil d'entreprise. Le Conseil d'entreprise (CE) est un organe de concertation paritaire, composé de représentants des travailleurs et des employeurs, en nombre égal. Le CE doit être associé à la politique économique, financière et sociale de l'entreprise. Il a le droit d'être informé, d'exercer des contrôles, surtout en ce qui concerne l'application de la législation du travail, et de formuler des avis. Cette compétence générale couvre de nombreux terrains comme la politique du personnel, l'organisation du travail, les conditions de travail, etc. Le CE décide notamment du règlement de travail, des jours de congé collectifs et des horaires de travail. Toutes ces questions de politique du personnel peuvent être la source de discriminations, directes et indirectes. C'est pourquoi un encadrement collectif et des critères clairs et objectifs des procédures internes diminuent le risque d'un traitement arbitraire ou discriminatoire (lors des engagements, des promotions, des formations, des congés, etc).

Les représentants des travailleurs peuvent aussi proposer au CE des actions spécifiques en ces matières, visant à promouvoir la diversité sur les lieux de travail. Ceci peut se faire par le biais de « plans de diversité » (voir troisième partie).

LE COMITÉ POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL (CPPT)

Toute entreprise ou institution privée qui occupe au moins 50 travailleurs doit installer un comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT). Le CPPT est un organe paritaire, composé comme le CE, de représentants élus du personnel et de représentants de l'employeur. Le CPPT a essentiellement pour mission de rechercher et de proposer tous les moyens pour favoriser le bien-être des travailleurs dans l'exécution de leur travail, et de contribuer activement à tout ce qui est entrepris dans cet objectif. Il doit donc participer à l'analyse de tous les facteurs qui, dans le fonctionnement général de l'entreprise, dans l'organisation du travail, peuvent favoriser ou

au contraire diminuer le risque de traitements discriminatoires (c'est ce qu'on appelle « l'analyse des risques »). Ce comité prend notamment en charge la prévention des risques, (entre autres, la prévention du harcèlement moral et sexuel, la protection de la grossesse...), la conciliation vie privée, vie professionnelle et le bien-être au travail, lequel concerne aussi les salles de repos, la cantine, la qualité des repas, les vêtements de travail, etc. toutes ces questions relatives à la vie dans l'entreprise sont également susceptibles de générer des discriminations.

Par ailleurs, le CPPT est également chargé de définir les procédures pour lutter contre la violence et le harcèlement sexuel et moral dans l'entreprise.

En cas d'absence de CE dans l'entreprise, le CPPT prend en charge également la presque totalité des compétences du CE.

LA DÉLÉGATION SYNDICALE

Composée de délégués syndicaux désignés par les organisations syndicales ou élus parmi les travailleurs et travailleuses de l'entreprise, la délégation syndicale a pour objectif de défendre les intérêts individuels et collectifs des travailleurs auprès de l'employeur. Elle veille au respect par l'employeur du cadre légal (règlement de travail, des contrats de travail, CCT) et porte les revendications des travailleurs auprès de la direction, en négociant éventuellement les conventions collectives de travail. La délégation syndicale a le droit d'être entendue par le chef d'entreprise à l'occasion de tout risque de litige ou différend de caractère collectif, celui d'assister les travailleurs en cas de réclamation individuelle, et celui de disposer d'informations préalables quant aux changements susceptibles de modifier les conditions de travail ou de rémunération. La délégation syndicale sera importante pour informer et accompagner le travailleur discriminé dans des éventuelles procédures de plainte, pour exiger un traitement égalitaire, etc. La mise en œuvre d'une politique d'égalité de traitement dans une entreprise ne relève donc pas seulement de la compétence du CE et du CPPT. Il s'agit d'une stratégie des trois organes de concertation sociale.

4. « Diversité convictionnelle. Comment l'appréhender ? Comment la gérer ? », Dounia BOUZAR ET Nathalie DENIES, Academia L'Harmattan, Louvain-la-Neuve, 2014

LE COMITÉ DE CONCERTATION DE BASE DU SECTEUR PUBLIC (COCOBA)

Dans les services publics, le Cocoba assure pour l'essentiel les mêmes fonctions que le CE et le CPPT le font dans les entreprises et les institutions privées en matière de lutte contre les discriminations.

LA LÉGISLATION SUR LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL ET CONTRE LE HARCÈLEMENT⁵

Le bien-être au travail recouvre l'ensemble des facteurs concernant les conditions dans lesquelles le travail est effectué. Tout employeur est tenu de mettre tout en place pour garantir le bien-être au sein de son entreprise. Cela passe par la prévention des risques, notamment psycho-sociaux, la mise en place de moyens collectifs et individuels de protection ou encore, la formation et l'information des travailleurs ainsi que leur protection contre la violence et le harcèlement moral, le stress, etc. L'employeur a donc l'obligation de définir une politique visant à prévenir le risque de discriminations ou de pratiques vexatoires liées à un ou plusieurs critères protégés.

LA LÉGISLATION SUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES⁶

« À travail égal, salaire égal ! » Ce principe est ancré depuis longtemps dans la législation belge et européenne. Pourtant, en Belgique, en 2019, les femmes gagnent toujours 20% de moins que les hommes. Cet écart est dû au fait que les femmes travaillent plus dans des fonctions et des secteurs moins valorisés et rémunérés, et qu'elles travaillent plus à temps partiel. Ce temps partiel est souvent imposé par l'employeur ou le secteur professionnel (horaires coupés ou décalés, charge de travail importante, qui amène à réduire son temps de travail de manière individuelle, ...). Même dans le cas d'un temps partiel « volontaire », les raisons sous-jacentes sont souvent structurelles :

insuffisance de structures d'accueil pour les enfants accessibles et de qualité, ou encore, des stéréotypes de genre dans le partage inégal des tâches domestiques. Pour que l'écart salarial puisse faire l'objet de négociations, il est nécessaire de rendre cet écart visible (transparent) et négociable. Les délégués peuvent vérifier cet écart pour leur entreprise ou leur secteur d'activités, en faisant **le test de l'écart salarial** (calcul basé sur les données du bilan social)⁷ et en utilisant le **rapport d'analyse bisannuel de la structure des salaires** (données complémentaires).

L'employeur est tenu de soumettre au CE ou au CPPT **un rapport annuel « Égalité des chances entre hommes et femmes »** au moment de la discussion des Informations économiques et financières et du bilan social de l'entreprise⁸.

Le bilan social ventilé est la partie des comptes annuels de l'entreprise qui traite des frais de personnel. Grâce à la loi sur l'écart salarial, les coûts salariaux des travailleurs à temps plein et à temps partiel doivent être ventilés entre hommes et femmes. Ces chiffres permettent de calculer exactement l'importance de l'écart salarial Femmes/Hommes et de rechercher les causes de cette discrimination.

Tous les deux ans, le **rapport d'analyse de la structure des salaires** que les employeurs sont tenus de présenter est un instrument qui peut aider à voir si cette structure est **neutre à l'égard du genre**. Ce rapport d'analyse doit être ventilé selon le genre, le niveau de formation, le niveau de fonction, l'ancienneté, le statut. D'autre part, il doit contenir les informations sur le salaire, les avantages sociaux directs, les cotisations patronales aux assurances extra-légales (assurance groupe ou assurance hospitalisation) et autres avantages extra-légaux (voiture de fonction, téléphone, ...).

5. Loi du 4 août 1996 (arrêté ministériel du 18/09/1996) relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail

6. Notamment, la loi du 22 avril 2012 sur l'égalité entre hommes et femmes, modifiée par la loi du 12 juillet 2013 sur la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes

7. <http://www.fgtb.be/calcul-ecart-salarial> & <http://www.fgtb.be/test-ecart-salarial>

8. « A travail égal, salaire égal », FGTB, 2017, www.fgtb.be/brochures



RESPECT.
On veut du respect !

Les
applaudissements
et maintenant?

FGTB
Fédération Générale des
Travailleurs de Belgique

WILLES
COMITÉ LOCAL
10001-10015

COMITÉ LOCAL
10001-10015

Selon la réglementation (AR 14/07/1987), l'employeur est tenu de soumettre au CE ou au CPPT un **rapport annuel « Chances égales hommes-femmes »** au moment de la discussion des Informations économiques et financières et du bilan social de l'entreprise⁹.

La loi offre de 2012 concernant la lutte contre l'écart salarial également la possibilité d'élaborer, dans les entreprises ou dans les secteurs, des **plans d'égalité F/H** et ce, en concertation avec les représentants des travailleurs. Ces plans contiennent entre autres :

- une description des objectifs à atteindre, en fonction de la comparaison de la situation des femmes et des hommes dans l'entreprise/dans le secteur ;
- une description des actions positives envisagées ;
- la date d'entrée en vigueur du plan et les délais fixés pour la réalisation des étapes intermédiaires devant mener à l'objectif.

LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL (CCT)

En tant que délégué syndical, vous disposez d'instruments comme l'information économique et financière (IEF) que la direction doit communiquer chaque année au Conseil d'entreprise, le bilan social, joints à ses comptes annuels, ainsi que toutes les informations d'ordre général qu'elle doit également mettre à disposition du Conseil d'entreprise en application de la CCT n°9.

Ces informations fournies par le bilan social, l'information économique et financière, le rapport sur l'égalité entre femmes et hommes permettent de se faire une image de la structure de l'emploi dans l'entreprise, de son évolution et des prévisions d'emploi (départs et raisons) ; la politique du personnel (recrutements, sélections, mutations, promotions) ; les critères de licenciement et d'embauche.

Parmi les CCT, certaines sont particulièrement importantes dans la lutte contre les discriminations.

- CCT n° 5 (statut des délégations syndicales) concernant le droit de représentation des travailleurs, et l'interdiction de discrimination vis-à-vis des délégués.

- La CCT n°22 concernant l'accueil des nouveaux travailleurs dans l'entreprise et les informations qui doivent obligatoirement être communiquées au travailleur qui entre en fonction.
- CCT n°25 ter concernant l'égalité des rémunérations entre les travailleurs et travailleuses.
- CCT n°35 concernant le travail à temps partiel. L'article 4 prévoit que le travailleur occupé à temps partiel doit obtenir par priorité, à sa demande, un emploi à temps plein.
- CCT n°38 concernant l'égalité de traitement lors du recrutement et de la sélection des travailleurs. Elle porte notamment sur l'égalité de traitement au regard notamment de la prétendue « race », la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, de l'orientation sexuelle, du handicap comme ne pouvant fonder un traitement différencié entre les candidats. Elle a été étendue à toutes les phases de la relation de travail.
- La CCT n°82 sur l'outplacement pour les travailleurs âgés via la mise en place d'une procédure de reclassement professionnel pour les 45 ans et plus.
- CCT n°95 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail, qui cite expressément l'interdiction de la discrimination. Elle permet de définir les engagements des parties signataires quant au respect de ce principe.
- La CCT n°99 sur l'égalité de rémunération entre travailleurs handicapés et non handicapés.
- La CCT n°104 concernant la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise : vise le maintien ou l'augmentation du nombre de travailleurs de 45 ans et plus dans l'entreprise (de 20 travailleurs ou plus).

9. AR 14/07/1987, voir aussi « A travail égal, salaire égal », FGTB, 2017, www.fgtb.be/brochures

2. COMMENT AGIR !

DÉBATTRE AVEC LES TRAVAILLEURS

La première étape consiste à réunir plusieurs délégués et travailleurs partageant les mêmes préoccupations d'égalité et de solidarité, pour discuter des cas connus ou supposés de discrimination. Ce petit groupe de base pourra ensuite interpellé l'ensemble des travailleurs, réuni en assemblée syndicale, pour les inviter à témoigner et exprimer leur vécu, et pour faire émerger ce qui tend à favoriser ou au contraire ce qui permettrait d'affaiblir les pratiques inégalitaires ou discriminatoires dans l'entreprise etc.

Lutter contre les discriminations et favoriser la diversité ne sont pas des tâches faciles. Une délégation syndicale doit pouvoir reconstruire du collectif là où la discrimination ou le harcèlement isole les personnes. Développer une culture de la solidarité sur le lieu de travail pour que la lutte contre les inégalités et les traitements arbitraires devient l'affaire de tous et pas seulement des « victimes ». Celles-ci n'osent souvent pas parler de leur situation, des discriminations ou du harcèlement qu'elles subissent, de peur d'être licenciées ou d'aggraver encore leur situation.

Il est important aussi de débattre et de déconstruire avec les travailleurs les préjugés et les stéréotypes qui circulent dans l'entreprise.

ANALYSER LES DONNÉES DE L'ENTREPRISE

Une fois que le « groupe diversité » a été constitué, et que la question de la discrimination au sein de l'entreprise a gagné en importance aux yeux des travailleurs, il s'agit d'établir certains constats par rapport au lieu de travail. Tout d'abord, il nous faut davantage d'informations.

- Comment est composé l'effectif des travailleurs et travailleuses ?
- Les différentes composantes de la société sont-elles représentées dans l'entreprise ?
- Dans quelles fonctions ?
- Qui accède aux postes de cadre ?
- Par quel processus ?
- Quelle est la pyramide des âges dans l'entreprise ?
- Est-ce que tous les travailleurs bénéficient de formations ?
- Quel est l'organigramme de l'entreprise ?
- Dessinez le plan de l'entreprise : l'ensemble des bâtiments et indiquez les services qui y travaillent, complétez avec la répartition des travailleurs et travailleuses selon les axes de la diversité :
 - Nombre de femmes, d'hommes
 - Nombre de travailleuses et travailleurs d'origine étrangère
 - Nombre de travailleuses et travailleurs handicapés
 - Nombre d'employés, d'ouvriers, de cadres
 - Nombre de contrats à durée indéterminée, à durée déterminée, de temps partiels, d'intérimaires
 - Nombre de postes de stage
 - Nombre de bénévoles, de militants

Cette photo informelle correspond-elle à la composition de la population bruxelloise ?¹⁰ Cette photo peut révéler des traitements particuliers en faveur ou en défaveur de certains groupes dans l'entreprise. Ceci peut être signe de discrimination - consciente ou inconsciente - lors du recrutement, d'un mauvais encadrement lors de l'accueil de nouveaux travailleurs, d'intolérance sur le lieu du travail.

10. Statistiques de la population à Bruxelles : <https://ibsa.brussels/themes/population>

PETIT GLOSSAIRE¹

LA CATÉGORISATION

est une opération mentale qui permet de réduire la complexité du monde. Les humains classent les individus en fonction de leur apparence, leur religion, leur origine géographique... Ces « catégories » ne sont ni naturelles ni figées : les critères de différenciation varient selon les sociétés et les époques.

ASSIGNATION IDENTITAIRE

alors que chacun se définit en fonction d'un contexte ou d'éléments qu'il souhaite mettre en avant, l'assignation identitaire renvoie l'individu à une identité figée, en lui attribuant des traits physiques, culturels ou psychologiques propres à son groupe d'appartenance qu'il soit réel ou supposé.

STÉRÉOTYPE

vient de 'stereos' (fixe) et 'typos' (forme) et peut être défini comme une "opinion toute faite". Avec les stéréotypes, on attribue à un individu ou un groupe des traits de caractères figés, réputés communs à tous ceux de sa « catégorie ». Véhiculée par le « sens commun », cette représentation caricaturale fonctionne comme un « prêt à penser » qui réduit la complexité du réel.

L'ESSENTIALISATION

est l'opération mentale qui consiste à réduire l'identité d'une personne à des particularités morales, des aptitudes intellectuelles ou des caractères psychologiques supposés immuables et transmis de génération en génération au sein d'un groupe humain.

UN PRÉJUGÉ

est un jugement porté sur une personne ou un groupe, qui se fonde sur des idées reçues issues d'un milieu ou d'une époque donnés. Le préjugé est porteur d'une charge affective et suscite des considérations ou des réactions souvent défavorables à l'égard des personnes visées.

LA DISCRIMINATION

consiste à refuser, intentionnellement ou non, l'égalité de traitement à des individus ou des groupes. Elle peut être directe (embauche, logement, ...) ou indirecte lorsqu'elle résulte de pratiques apparemment égalitaires – comme l'orientation scolaire - qui produisent des effets défavorables pour les individus ou les groupes concernés.

1. <http://nousetlesautres.museedelhomme.fr/fr/dossiers/10-mots-comprendre>

LA DIVERSITÉ CONVICTIONNELLE

Dans sa déclaration de principes, la FGTB se déclare « respectueuse de toutes les opinions, tant politiques que philosophiques ». Aujourd'hui, un certain nombre de travailleurs vivent difficilement la non-reconnaissance de leurs convictions sur les lieux de travail et des demandes, qu'ils formulent en lien avec celles-ci, d'aménagements dans l'organisation et le règlement du travail. Ils interpellent leur organisation syndicale, au nom du droit à la liberté d'exprimer leurs convictions. D'autres ne comprennent pas pourquoi il y aurait lieu de céder à de telles particularités, liées, de leur point de vue, à la vie privée de chacun. Cela peut entraîner des incompréhensions et des dissensions au sein même des collectifs syndicaux, voire des rapports de forces entre différents groupes.

De prime abord, toute demande d'aménagement du travail émanant de travailleurs est légitime, quelle qu'en soit la motivation, pour autant qu'elle ne contrevienne pas à l'intérêt collectif ou aux droits fondamentaux. L'organisation syndicale doit prendre en considération ce type de demande, sans poser de jugement de valeur sur ses motifs personnels, comme elle le ferait avec toute autre requête émanant de travailleurs. Il n'y a lieu ni de diaboliser un argument philosophique, ni de lui reconnaître une valeur essentielle, mais plutôt de le « banaliser ». La chose n'est pas aisée, et traiter de ces questions demeure sensible, parce qu'elles font appel à des valeurs profondément ancrées de part et d'autre. La FGTB Bruxelles propose une approche syndicale permettant d'aborder la diversité convictionnelle pas à pas, de manière non-affective, pragmatique, en vue d'atteindre, sur les lieux de travail, une égalité de traitement et de dégager un bénéfice commun au plus grand nombre. Cela ne peut se faire qu'à la lumière de nos balises syndicales, ensemble de principes qui guident notre réflexion lorsqu'il s'agit d'appréhender des matières liées à l'interculturalité. Il s'agit de réaffirmer notre attachement à l'unité des travailleurs, à la démocratie laïque et à l'émancipation des travailleurs et des travailleuses. Cette façon de faire a été décrite dans une démarche appelée du Plus grand dénominateur commun.

La démarche est explicitée dans un cahier de la FGTB Bruxelles publié en 2017 : <https://tinyurl.com/cahier-diversite>

Les délégués syndicaux disposent de plusieurs instruments (prévus par la loi) pour rassembler et analyser les informations nécessaires en vue d'élaborer une politique du personnel diversifiée, notamment le **bilan social** et la **CCT 9**¹¹. En outre, **l'organigramme** obtenu via les Informations Économiques et Financières (IEF) peut être utile pour avoir un premier aperçu de la représentation des femmes et des hommes dans l'organisation interne et la structure hiérarchique de l'entreprise. Enfin, les différents rapports (annuels, bisannuels) sur l'égalité entre femmes et hommes sont nécessaires pour négocier sur des bases permettant de mettre en exergue les éventuelles discriminations. En outre, la **classification des fonctions**, s'il y en a une, mérite d'être analysée. Les systèmes d'évaluation des fonctions ne peuvent entraîner de discrimination, ni dans les choix des critères, ni dans leur pondération, ni dans le système de transposition des valeurs d'évaluation en composante de la rémunération¹².

PRÉVENIR LES CONFLITS INDIVIDUELS, LE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL

La délégation syndicale (DS) a un rôle de première ligne à jouer pour informer les travailleurs sur leurs droits et les recours possibles lorsqu'il y a une situation conflictuelle avec un collègue, un membre de la ligne hiérarchique ou une personne tierce (client, sous-traitant, etc.). Avant tout dépôt de plainte en discrimination, le travailleur peut être invité à saisir la personne de confiance désignée au sein de son entreprise ou le conseiller en prévention du Service de prévention et de protection au travail. La DS peut également, si le travailleur concerné le souhaite, solliciter une réunion avec la direction pour signifier la nécessité de mettre fin à certaines pratiques et comportements discriminatoires ou arbitraires.

Si ce type de conflits sont réguliers et concernent différentes personnes dans l'entreprise, les représentants des travailleurs peuvent en discuter en CPPT, de manière générale (sans cibler les cas individuels) et formuler des avis, comprenant des pistes de solutions, à l'attention de la direction de l'entreprise.

Si le problème persiste, un conseiller en prévention externe pourra être désigné pour faire une analyse des risques, rappeler l'obligation légale de l'employeur de faire cesser toute situation discriminatoire, et proposer des pistes d'action. Si aucune solution ne se dégage, le conseiller en prévention interne peut faire appel à la Direction régionale du contrôle du bien-être au travail compétente (inspection).

INTERPELLER LA DIRECTION DU PERSONNEL

La mission du délégué syndical est de vérifier en CE que la gestion du personnel porte suffisamment d'attention à chacun, et plus particulièrement aux groupes discriminés.

Si le règlement de travail ne contient pas (encore) de code anti-discrimination, ouvrez des négociations à ce propos au conseil d'entreprise. C'est une bonne occasion de lancer le débat sur l'égalité avec l'employeur et cela pourrait bien être la première étape vers une meilleure gestion du personnel.

Les représentants du personnel en CE et en CPPT doit questionner la direction sur sa politique :

- de recrutement ;
- de formation ;
- de promotion interne ;
- d'accueil des nouveaux travailleurs ;
- de gestion des relations à la clientèle ;
- de prévention du harcèlement moral et sexuel ;
- etc.

Sur chacune de ces questions, il faut interpellier la direction sur les dispositions prises afin de garantir l'égalité de traitement, en s'appuyant autant que possible sur les données de l'entreprise.

11. Cette Convention Collective du Travail (9 mars 1972) régit le droit à l'information et à la consultation des travailleurs au sein des conseils d'entreprises (obligation de l'employeur d'informer les représentants des travailleurs concernant les perspectives de l'entreprise, la situation en matière d'emploi, la structure d'emploi...)

12. Voir « Check-list non-sexisme dans l'évaluation et la classification de fonctions » de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, <https://tinyurl.com/ieffh-checklist>

TROISIÈME PARTIE : VOUS VOULEZ CHANGER L'ENTREPRISE POUR QU'ELLE SOIT PLUS ÉGALITAIRE, PLUS SOLIDAIRE

Les discriminations ne sont pas seulement les conséquences directes d'actes individuels malveillants. Elle sont trop souvent les conséquences indirectes de l'organisation même de l'entreprise, des habitudes, de fausses évidences, que ce soit lors du recrutement, de la formation continue et des promotions internes, sans que cela soit toujours pleinement conscient ou volontaire.

Pour rendre l'entreprise plus égalitaire, respectueuse de la diversité des hommes et des femmes qui vivent et travaillent à Bruxelles, les travailleurs ont le pouvoir d'introduire des propositions concrètes de changement, par l'intermédiaire de leur délégation syndicale et des instances de concertation (CE, CPPT, DS), comme expliqué dans la deuxième partie de ce guide.

De véritables changements dans la gestion du personnel et les relations à la clientèle peuvent ainsi faire l'objet d'une négociation syndicale avec l'employeur dans le cadre du plan de diversité de l'entreprise, avec le soutien et l'encadrement des pouvoirs publics et des interlocuteurs sociaux bruxellois.

Si l'initiative des plans de diversité revient, de prime abord, au management des entreprises et des services publics (agissant du haut vers le bas), il est primordial de mener des actions « par le bas », au départ des collectifs de travail des entreprises et des services publics. Cette approche doit relever de l'initiative des travailleurs eux-mêmes et de leurs organisations, afin que la lutte contre les discriminations soit portée par l'ensemble du personnel. Pour mener à bien cette intervention des représentants des travailleurs dans les organes légaux (CE, CPPT) de l'entreprise, les organisations syndicales assistent leurs représentants des travailleurs en les formant en la matière.

Ainsi, la FGTB Bruxelles a obtenu que les plans bruxellois s'inscrivent dans le cadre de la concertation sociale et qu'ils soient élaborés avec les représentants des travailleurs, en conseil d'entreprise ou, à défaut, au sein d'une structure ad hoc, la « structure porteuse ». Leur mise en œuvre est suivie et encadrée par les organisations syndicales au travers d'Actiris Inclusive et du Comité de gestion d'ACTIRIS.

Les plans de diversité sont, dans les meilleurs cas, le fruit d'un compromis entre les représentants des travailleurs, préoccupés principalement par des changements dans la gestion du personnel et l'employeur qui a bien souvent d'autres objectifs et préoccupations, comme le changement de son image extérieure, l'augmentation de ses possibilités de recrutement, etc.



1. LES OUTILS

3 TYPES DE PLANS DIVERSITÉ

La Région de Bruxelles-Capitale¹³ permet l'adoption de trois types de plans de diversité adaptés à la situation de l'entreprise bruxelloise concernée, selon sa taille et ses caractéristiques particulières :

1. **Un mini plan** diversité dont l'objet consiste en la programmation d'actions pouvant aider à la résolution d'un besoin spécifique.

Financement : 5.000 EUR (pas d'apport nécessaire de l'entreprise)

2. **Un plan global** de diversité qui à partir d'une analyse globale et systémique de la promotion de la diversité et de la lutte contre les discriminations au sein d'une entreprise dans tous les domaines.

Co-financement de 10.000 euros maximum

(50 % d'apport de l'entreprise, 50 % de la Région)

3. **Un plan thématique** de diversité, qui permet aux entreprises d'approfondir une thématique spécifique.

Co-financement de 10.000 euros maximum

(50 % d'apport de l'entreprise, 50 % de la Région)

SUBSIDES

Le subside maximum octroyé par la Région à l'entreprise s'élève à 10.000 euros (maximum 50% des frais). Les 5.000 premiers euros du subside sont octroyés à l'entreprise après la phase d'analyse et l'établissement du plan de diversité (et après avis positif du Comité de gestion d'ACTIRIS). La deuxième moitié est octroyée lors de la réalisation du plan, après évaluation positive par Comité de gestion d'ACTIRIS.

3 FAÇONS DE DÉMARRER UN PLAN DIVERSITÉ

L'élaboration d'un plan de diversité s'inscrit dans une des trois perspectives suivantes :

1. **Volontariste**, c'est-à-dire à l'initiative de l'employeur
2. **Médiatrice**, suite au signalement d'une discrimination dans l'entreprise, dans le but de remédier aux situations problématiques
3. **Correctrice**, suite à une condamnation pour discrimination avérée.

SI L'ENTREPRISE EST EN PROCÉDURE DE LICENCIEMENT COLLECTIF

Le plan diversité des entreprises et organisations en restructuration et en procédure de licenciement collectif est mis en stand-by, sauf si le plan diversité est intégré au plan social.

ECHÉANCES

Une fois le plan adopté, l'entreprise a 2 ans pour réaliser les actions auxquelles elle s'est engagée.

Une évaluation intermédiaire est prévue après 1 an.

Une évaluation définitive doit être réalisée à la fin de la période de 2 ans.

13. Arrêté du Gouvernement de Bruxelles-Capitale du 9 mai 2019 modifiant l'arrêté du Gouvernement de Bruxelles-Capital du 7 mai 2009 relatif aux plans de diversité et du label de diversité, Bruxelles, 2019.

2. COMMENT AGIR !

PREMIÈRE ÉTAPE : LA DÉCLARATION D'INTENTION

L'employeur qui décide de s'engager dans le processus des plans de diversité bruxellois doit signer une déclaration d'intention et prendre l'engagement de réaliser une analyse interne de la diversité (voir ci-dessous Scan diversité). Il doit solliciter préalablement l'avis du conseil d'entreprise, du CPPT, de la délégation syndicale ou à défaut consulte les travailleurs dans les entreprises dépourvues de tels organes de concertation. Cet avis n'est pas contraignant mais il est joint à la déclaration d'intention, afin de permettre aux interlocuteurs sociaux bruxellois de se saisir des cas problématiques. La signature de la déclaration émane de l'employeur, mais les actions concrètes sont concertées avec les représentants des travailleurs.

S'il apparaît, dès le départ ou en cours de processus, que le climat social au sein de l'entreprise n'est pas bon, que l'employeur enfreint le droit du travail ou qu'il vise, au travers de son projet de plan de diversité, des objectifs étrangers à la réduction des inégalités dans l'entreprise, les représentants des travailleurs doivent sans tarder alerter leur organisation syndicale, via leur centrale ou les conseillers en diversité. Ceux-ci tenteront d'y faire barrage.

À partir de la déclaration d'intention, les délégués syndicaux devront suivre et participer aux différentes étapes du processus fixés par la Région. Ils peuvent alors solliciter l'aide et l'assistance des conseillers en diversité de la FGTB Bruxelles.

DEUXIÈME ÉTAPE : LE « SCAN » DIVERSITÉ

Il est déterminant de **comprendre la situation et la réalité vécues** par les différents groupes discriminés au sein de l'entreprise (existence éventuelle de politiques de recrutement ou de promotion discriminatoires, relations de travail...), pour ensuite **agir sur les mécanismes de discrimination**. Il s'agit d'**identifier les obstacles** qui existent sur le plan de la **gestion du personnel**.

Il faut partir de la réalité des travailleurs, de ce qu'ils vivent au sein de l'entreprise mais également observer la manière dont l'employeur organise la gestion du personnel : comment procède-t-il pour recruter ? Quelles sont les conditions pour obtenir une promotion ou accéder à une formation interne ? De quelle manière l'employeur traite-t-il les situations de discriminations perpétrées par des tiers (clients, donneurs d'ordre, etc.) à l'encontre de travailleurs ?

L'analyse reprend donc des données qualitatives mais également quantitatives et statistiques.

Les consultants du Service Diversité d'Actiris assistent l'entreprise dans l'élaboration de cette analyse.

TROISIÈME ÉTAPE : LA MISE EN PLACE D'UNE « STRUCTURE PORTEUSE »

Le plan de diversité doit être porté par toute l'entreprise. A cette fin, la Région impose la constitution, au sein de l'entreprise, d'une « structure porteuse ». Celle-ci doit être formée par des représentants de travailleurs et des représentants de la direction. Elle se réunit en vue de la conception et de la rédaction du plan.

Les tâches de la structure porteuse sont multiples : réflexion sur la politique de diversité, aide à la rédaction du plan de diversité, communication à l'ensemble de l'entreprise des actions menées...

Dans les entreprises qui comptent 50 travailleurs et plus, une partie de ceux qui siègent au conseil d'entreprise (ou au CPPT) constitue en partie la structure porteuse du plan de diversité ;

Dans les petites entreprises (sans CE & CPPT), l'employeur doit constituer lui-même une structure porteuse : un groupe de travail interne à l'entreprise, composé au minimum d'un ou d'une représentante de l'employeur, d'un ou d'une représentante des travailleurs et d'un ou d'une responsable de la diversité désigné en interne (souvent lié au service du personnel).



QUATRIÈME ÉTAPE : L'ÉLABORATION DU PROJET DE PLAN

Le projet de plan de diversité est élaboré par la structure porteuse, sur base des constats faits lors de la phase d'analyse (scan).

Certains groupes doivent être plus particulièrement ciblés¹⁴ :

- les travailleurs de nationalité étrangère (hors Europe des 27) ;
- les travailleurs handicapés ;
- les jeunes travailleurs (moins de 26 ans) ;
- les travailleurs expérimentés (plus de 45 ans) ;
- les personnes d'un sexe déterminé sous-représentées par rapport à l'autre sexe dans un segment spécifique du marché du travail (approche du genre) ;
- les travailleurs moins scolarisés (maximum diplôme de l'enseignement secondaire inférieur).

Ce plan doit agir dans l'entreprise sur au moins quatre domaines stratégiques :

- 1. La sélection et le recrutement** des travailleurs, via la recherche de procédures de recrutement non-discriminatoires, guidées exclusivement par les compétences et les aptitudes des travailleurs ; mise en place de nouveaux canaux de sélection et de recrutement ainsi que mise en place de relations de coopération avec des opérateurs d'emploi afin de toucher les groupes discriminés ;
- 2. La gestion du personnel**, au travers d'un affinement et d'une 'neutralisation' de la politique d'accueil ; organisation d'un coaching et d'un accompagnement interne ; organisation de formations à l'attention des différentes catégories de travailleurs, notamment en vue de prévenir le départ anticipé de ces travailleurs ; gestion des entrées, passages, transitions et sorties ; mise en œuvre d'aménagements raisonnables en faveur des travailleurs handicapés (qui ne se limite pas aux obligations légales en la matière) ;
- 3. La sensibilisation et la communication interne** : actions et campagnes de promotion de la diversité dans la gestion du personnel et la politique organisationnelle ; organisation de formations en communication interculturelle et gestion de la diversité au travail ; organisation de cours de langues ;
- 4. Le positionnement externe** : promotion de la politique de diversité auprès des clients, utilisateurs, fournisseurs et partenaires.

14. Notons que le gouvernement peut, après avis des interlocuteurs sociaux, déterminer pour une période de 24 mois, quels travailleurs et personnes doivent être les bénéficiaires des plans de diversité ainsi que les mesures et actions qui doivent toujours figurer dans les plans en vue de leur approbation.

CINQUIÈME ÉTAPE : L'ADOPTION DU PLAN

Une fois la rédaction du plan finalisée, ce dernier est soumis aux représentants des travailleurs, via le Conseil d'Entreprise (CE), le Comité de prévention et de protection au travail (CPPT) ou, à défaut, une structure ad hoc.

Les représentants des travailleurs doivent marquer leur accord sur le plan.

Une fois adopté en CE, en CPPT ou, à défaut, par la structure ad hoc, le plan de diversité devra être approuvé par un jury et enfin le Comité de gestion d'Actiris, où sont représentées les organisations syndicales.

SIXIÈME ÉTAPE : L'EXÉCUTION DU PLAN

L'exécution du plan est pilotée par la structure porteuse, qui en fait rapport régulièrement au CE et au CCPT.

SEPTIÈME ÉTAPE : L'ÉVALUATION DU PLAN

L'évaluation est effectuée tant par les employeurs que par les représentants des travailleurs, via la structure porteuse et le Comité de Gestion d'ACTIRIS.

Pour rappel, une première évaluation doit avoir lieu au bout d'un an, et une évaluation finale après deux ans.

HUITIÈME ÉTAPE (NON SYSTÉMATIQUE) : L'ADOPTION D'UN PLAN DE CONSOLIDATION

Théoriquement, la fin d'un plan de diversité ne doit pas annoncer l'arrêt des actions pour une gestion du personnel diversifiée et adaptée ; on peut plaider, au conseil d'entreprise, pour que les actions ayant effectivement contribué à la diversité soient ancrées dans la gestion du personnel ; on peut également défendre l'idée que certaines actions nécessitent impérativement un suivi.

L'entreprise peut choisir de faire un **plan de consolidation**. Celui-ci vise à ce que les actions d'un premier plan de diversité, dont la mise en œuvre a été évaluée positivement, soient poursuivies, élargies, et ce durant 2 ans. Cependant, il n'est pas permis que des actions qui n'ont pas été ou partiellement réalisées soient reprises dans un plan de consolidation.

Ce plan de consolidation, qui doit être approuvé selon la même procédure que le premier, ne bénéficie d'aucun subside, mais il aura le soutien de l'équipe des consultants du Service diversité d'Actiris.

DERNIÈRE ÉTAPE : L'OBTENTION DU LABEL BRUXELLOIS DE DIVERSITÉ

Les entreprises qui ont obtenu une évaluation positive d'un premier plan de diversité thématique ou global peuvent faire une demande de label diversité. Le Conseil d'entreprise ou la structure porteuse doit émettre un avis positif sur cette demande. Le Label, sorte de certificat qui informe le public que les mesures et actions du plan de diversité ont été exécutées, est octroyé pour 24 mois.

Pour qu'un plan de diversité ait un impact sur le long terme et modifie de manière importante le fonctionnement interne d'une entreprise, il est primordial que les travailleurs, avec l'aide de leur organisation syndicale, y prennent une part active. Appuyées par la Région, les organisations syndicales ont mis en place en 2007 le service des *Conseillers syndicaux de la diversité*. Dès le lancement du processus aboutissant à l'adoption d'un plan de diversité, il est judicieux d'informer régulièrement les travailleurs et les permanents de secteurs. De même, pendant le déroulement du plan, il est utile de tenir informés les travailleurs, les militants et les mandataires syndicaux.

En outre, la fin d'un plan de diversité ne doit pas annoncer l'arrêt des initiatives en faveur d'une gestion du personnel diversifiée et adaptée.

Ne tardez plus à mettre sur pied un groupe de travail syndical « diversité » au sein de votre entreprise et ... passez à la phase pratique de la diversité ! Les conseillers syndicaux en diversité de la FGTB sont à votre disposition pour vous aider à mettre en place ce groupe, à informer les travailleurs, et pour vous apporter leur appui tout au long du processus.

LA RÉGLEMENTATION

LES LOIS FÉDÉRALES

- Loi du 4 août 1996 – bien-être au travail
- Loi du 5 juin 2002 - principe de non-discrimination des travailleurs sous CDD
- Loi du 30 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981, dite loi antiracisme, 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.
- 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.
- Arrêté Royal du 5 mars 2007 - obligation d'employer des personnes handicapées pour les services publics fédéraux (quotas)
- Arrêté Royal du 17 mai 2007 - charge psychosociale (notamment harcèlement sexuel, moral et protection contre la violence au travail)
- Loi du 28 avril 2014 – Risques psycho-sociaux au travail (analyse des risques et procédures de plainte)
- Arrêté royal du 8 novembre 2016- Sur la réintégration des malades de longue durée sous contrat de travail.

LES ORDONNANCES ET ARRÊTÉS RÉGIONAUX DE LA RÉGION DE LA BRUXELLES-CAPITALE

- 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 (Ministères et Organismes d'Intérêt Public) et les pouvoirs locaux.
- Ordonnance bruxelloise visant à lutter contre les discriminations dans l'emploi du 16 novembre 2017 (tests de situation, appels mystère, sanctions)
- Ordonnance bruxelloise du 16 novembre 2017 qui permet aux inspecteurs régionaux de réaliser des tests de discrimination en matière d'emploi.
- **Arrêté du 9 mai 2019** du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale modifie l'arrêté du 7 mai 2009 relatif aux plans de diversité et au label de diversité.

ORGANISME D'INTÉRÊT PUBLIC (OIP)

- **Arrêté du 8 mai 2018** accordant une subvention globale de 650.000 euros aux institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale dans le cadre de la politique de diversité au sein de la fonction publique bruxelloise.

ADMINISTRATION LOCALE

- **Ordonnance du 4 septembre 2008** visant à assurer une politique de diversité dans la fonction publique bruxelloise.
- **Arrêté du 19 juillet 2012** portant exécution de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à assurer une politique de diversité au sein de la fonction publique bruxelloise.

- **Arrêté du 4 mai 2017.** Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale accordant une subvention globale d'1 million d'euros aux administrations locales bruxelloises, dans le cadre de la politique de diversité au sein de la fonction publique bruxelloise.
- **Ordonnance du 2 février 2017.** Ordonnance relative à l'obligation d'engager des personnes handicapées dans les administrations des pouvoirs locaux.

LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL INTERPROFESSIONNELLES (CCT)

- CCT n° 5 (statut des délégations syndicales) concernant le droit de représentation des travailleurs, et l'interdiction de discrimination vis-à-vis des délégués.
- CCT n° 9 (coordination de toute une série d'autres CCT) sur :
 - les perspectives générales de l'entreprise et les questions relatives à l'emploi.
 - Les informations au sujet du travail partiel, temporaire et intérimaire,
 - La formation et la réadaptation professionnelles
 - L'information sur la structure de l'emploi, ventilé par sexe, groupe d'âge, nationalité, catégorie professionnelle, etc.
 - Intégration de la loi de 2008 concernant l'information économique et financière dans les entreprises de +50 travailleurs (-100) – extension du rôle du CPPT
- CCT n° 22 : l'employeur est responsable de l'accueil dans l'entreprise.
- CCT n°25 ter concernant l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes ; qui permet notamment de garantir le principe de l'égalité de salaire et de promouvoir des classifications de fonctions neutres au niveau du genre. Le système de rémunération doit être transparent.
- CCT 35 concernant l'interdiction de discriminer les travailleurs à temps partiel par rapport aux temps plein et le fait

que le travailleur occupé à temps partiel doit obtenir, par priorité, à sa demande, un emploi à temps plein ;

- CCT n°38 concernant l'égalité de traitement lors du recrutement et de la sélection des travailleurs ;
- CCT n°95 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail ;
- CCT n° 99 concernant le niveau de rémunération des travailleurs handicapés et remplaçant la convention collective de travail n° 26 du 15 octobre 1975 concernant le niveau de rémunération des handicapés occupés dans un emploi normal (ratifiée par l'AR du 28 juin 2009, paru au MB du 13 juillet 2009)
- CCT n° 104 concernant les plans d'entreprise pour les travailleurs de plus de 45 ans

Les CCT adoptées au sein d'une (sous-)commission paritaire, sont une source importante de droit : vous pouvez les trouver auprès de votre centrale syndicale (Centrale Générale, Centrale Générale des Services Publics, Horval, SETCa, Métallos, Union belge du transport).

<http://www.fgtbbruxelles.be/fgtb-bruxelles/les-centrales-professionnelles/>



OUTILS INTÉRESSANTS

Cellule égalité de la FGTB Bruxelles, Outil pédagogique « Agir pour plus d'égalité de genre au travail », mars 2018, disponible sur <https://tinyurl.com/egalite-travail>

Cellule égalité de la FGTB Bruxelles, Outil pédagogique « Cahier diversité convictionnelle », FGTB Bruxelles, décembre 2017 : <https://tinyurl.com/cahier-diversite>

POINTS DE CONTACT ANTI-DISCRIMINATION

FGTB-ABVV – signalement via un formulaire en ligne 24/24
www.fgtb.be/discriminations

Conseillers en diversité de la FGTB Bruxelles

Jeanne UWASE: Tel. 0485 99 03 05 (FR/NL)

Jules DIRKX: Tel. 0474 66 10 96 (NL/FR)

Cellule égalité, Bureau d'études

FGTB Bruxelles

45, Rue de Suède, 1060 Bruxelles

diversite.bruxelles@fgtb.be / diversiteit.brussel@abvv.be

L'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes - IEFH

Vous pouvez signaler une discrimination par téléphone en appelant le **numéro de téléphone gratuit 0800 12 800** les lundi, mardi, jeudi et vendredi de 9h à 12h, et le mercredi après-midi de 13h à 16h. En dehors de ces heures, vous pouvez laisser un message sur le répondeur. Il est également possible d'introduire un signalement en utilisant le **formulaire de signalement** à la page

igvm-iefh.belgium.be/fr/infos-et-aide

UNIA (ex Centre pour l'égalité des chances et de lutte contre le racisme)

Avez-vous vécu, vu ou entendu une discrimination ou un message de haine ? Vous pouvez le signaler sur la page www.signalement.unia.be/fr/signale-le/ou

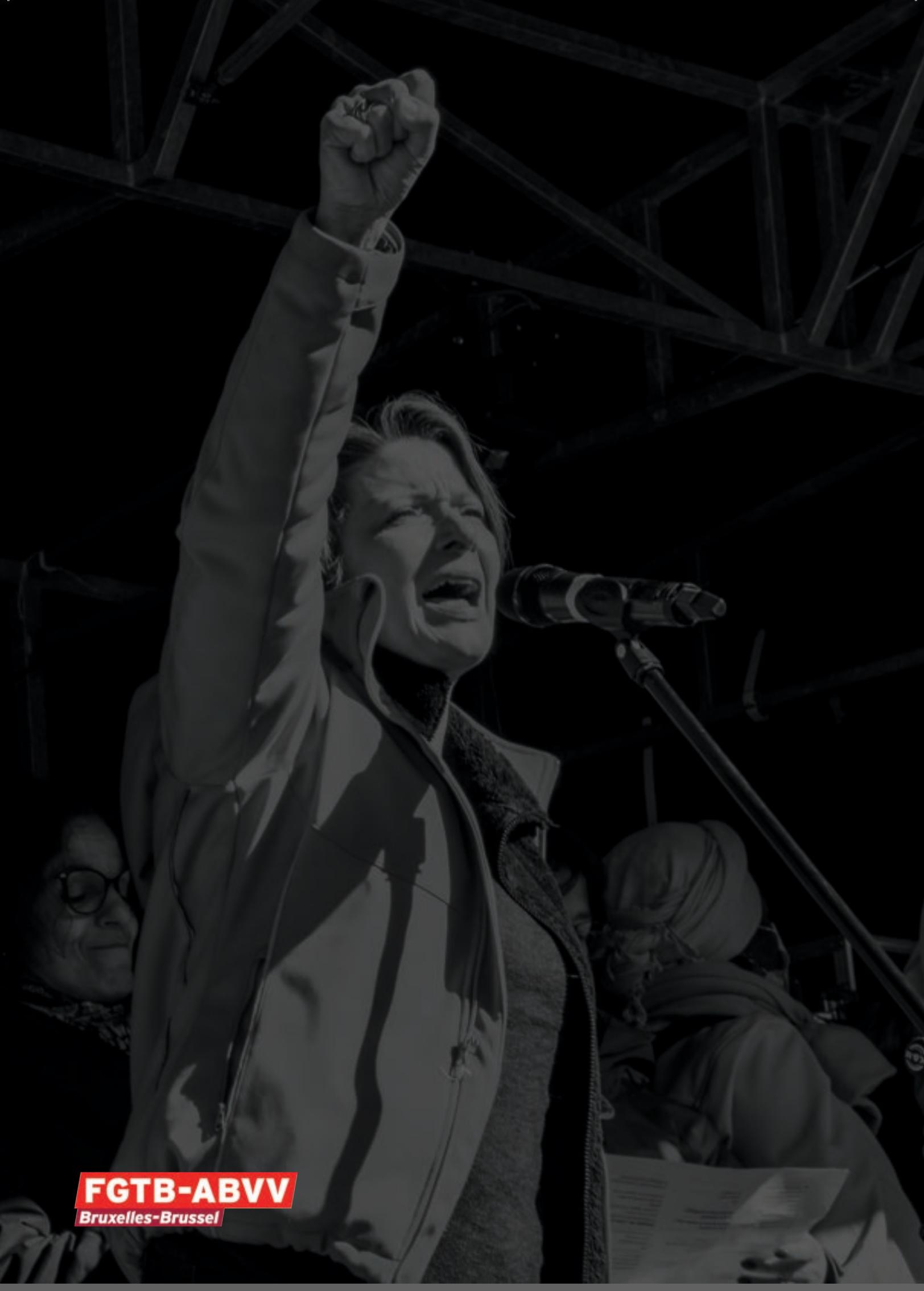
Vous pouvez **appeler le numéro gratuit 0800 12 800**

www.unia.be

Actiris Inclusive cas de discriminations à l'embauche. **Numéro gratuit 0800 35 089.**

(lu - ve 9h30-16h00).

www.actiris.be/diversite



FGTB-ABVV
Bruxelles-Brussel