

Approche syndicale de la diversité convictionnelle sur les lieux de travail



La présente brochure a pour vocation de servir d'outil aux permanents de centrale et aux délégués syndicaux confrontés à des situations problématiques en lien avec la diversité convictionnelle.

Elle ne sera pas diffusée largement, mais seulement au cas par cas, lorsqu'il s'agit de désamorcer une situation conflictuelle sur un lieu de travail, mettant en péril l'unité des travailleurs.

Il ne s'agit pas, en effet, de créer des problèmes là où, de prime abord, les relations de travail et la gestion de la diversité convictionnelle se déroulent de façon harmonieuse.

Cette brochure vient renforcer l'action des conseillers en diversité qui peuvent, dans tous les cas, être mobilisés par les permanents et les soutenir dans le règlement de conflits, en vue de promouvoir la diversité et de lutter contre la discrimination sur les lieux de travail.

TABLE DES MATIERES

1.	Préface	4
2.	La diversité convictionnelle, une question syndicale ?	6
3.	Que dit la loi ?	8
	3.1 Cadre juridique applicable au secteur privé	8
	3.2 Cadre juridique applicable au secteur public	11
4.	D'une requête particulière vers un bénéfice pour tous ?	13
5.	En tant que délégué syndical, comment agir sur les lieux de travail ?	14
6.	Conclusions	19
7.	Annexes	20
	7.1. Focus sur les plans diversité	20
	7.2. Rappel des missions du CE, du CPPT et de la DS	22
	7.3. Outils juridiques	24

1. PREFACE

Dans sa déclaration de principes, la FGTB se déclare « respectueuse de toutes les opinions, tant politiques que philosophiques »¹.

En vertu de ce principe fondateur, notre organisation syndicale lutte contre toutes les formes de discrimination au travail et défend, en son sein comme sur les lieux de travail, la diversité des travailleurs, quels que soient leur orientation sexuelle, leur genre, leur état de santé, leur âge, leurs origines, leur niveau de qualification, leur apparence physique... leurs convictions philosophiques ou religieuses².

Défendre tous les travailleurs, c'est prendre en compte les réalités concrètes qu'ils vivent, directement, tant sur les lieux de travail que dans la cité, dans son ensemble. C'est refuser qu'une personne, du fait de caractéristiques personnelles (réelles ou supposées), soit mise à l'écart, discriminée ou harcelée.

Cela se fait, au sein de la FGTB, par le biais du travail syndical quotidien, dans chaque entreprise, au sein de chaque centrale professionnelle. La défense du droit de tous les travailleurs à l'égalité reflète ainsi les valeurs de l'organisation syndicale. En appui à ce travail, la FGTB Bruxelles a mis en place une cellule Egalité, qui organise des formations et des actions, produit des outils spécifiques – comme le présent manuel - visant à promouvoir la diversité et la lutte contre toutes les formes de discriminations sur les lieux de travail. Ceci afin d'encourager la solidarité et l'unité de tous les travailleurs, essentielles au combat syndical...

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 directement leur organisation syndicale, au nom du droit à la liberté d'exprimer leurs convictions ou de pratiquer leur culte. 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 nombre d'incompréhensions et 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. 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.

Nous proposons 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**³.

¹ Voir le point 3 de la Déclaration de principes de la FGTB.

² La FGTB rappelle également que le racisme n'est pas une opinion, mais un délit. La FGTB rejette toute idéologie xénophobe, raciste, liberticide. Chaque opinion mérite d'être reconnue tant qu'elle ne n'implique pas le rejet de l'autre et de sa liberté de conscience.

³ Ces balises de la FGTB ont été proposées lors d'un Forum sur l'interculturalité en 2009. Cfr. « Immigration ouvrière et défi interculturel, comptes rendus du forum 2009 de la FGTB de Bruxelles », les hors-série Politique, septembre 2010, pp.6-7

Cette approche ne prétend cependant pas être un remède à tout, et les propositions ne peuvent se lire comme des « recettes » à répliquer, mais constituent des exemples illustrant le sens de la démarche. Il s'agit d'une proposition méthodologique permettant de tenir compte de demandes qui peuvent créer des malaises, parfois des tensions, et qui doit être suivie dans l'unique souci de préserver l'unité du monde du travail. Cette méthode du plus grand dénominateur commun ne permet pas, pour autant, de résoudre les questions de société touchant à la laïcité de l'Etat et à la neutralité des services à la population, qui relèvent bien sûr de la délibération politique.

Notre objectif, en tant qu'organisation syndicale, est la défense de tous les travailleurs, et de toutes les travailleuses, en vue de leur émancipation sociale, culturelle et économique. Nous ne jouerons pas le jeu des particularismes, menant à la division. Il s'agit bien d'unir les forces vives, en reconnaissant chacun dans son identité, dans sa singularité, afin de lutter, ensemble, pour une amélioration collective des conditions de travail et d'existence.

Parce qu'ensemble, on est plus forts !

Philippe Van Muylder
Secrétaire Général

2. LA DIVERSITE CONVICTIONNELLE, UNE QUESTION SYNDICALE ?

La FGTB s'est toujours mobilisée contre le racisme au travail, ainsi que contre toutes les formes de discrimination à l'emploi, qu'elles soient liées à l'origine, au genre, à l'âge, au handicap... Elle prône, au contraire, le plus grand respect de la diversité et l'égalité de traitement sur les lieux de travail⁴.

Quand il s'agit des convictions religieuses et philosophiques, les choses sont moins évidentes. On se heurte bien souvent à une question fondamentale, qui va guider l'ensemble des débats : **les croyances sont-elles une affaire privée ou non ?**

Si l'on considère que la religion est une affaire privée, le monde du travail n'aurait pas à s'en soucier... Mais deux éléments nuancent cette vision :

- la liberté de conviction et celle d'exprimer ses convictions au travail est un droit des travailleurs consacré par les textes légaux (voir partie « Que dit la loi ? ») ;
- la loi condamne toute discrimination au travail liée à des caractéristiques personnelles, supposées ou réelles, dont les individus seraient porteurs, y compris leurs convictions. Ainsi, si l'identité privée doit être protégée sur les lieux de travail, c'est bien parce que qu'il n'est pas si évident de faire la distinction entre ce qui est privé et ce qui ne l'est pas.

Vie privée et identité(s)

Etre travailleur n'implique pas de se départir de tout ce qui fait partie de notre identité. Certains travailleurs considèrent important de pouvoir être « entièrement » eux-mêmes au travail, et refusent ce qu'ils vivent comme une négation d'une partie de leur identité (être parent ; faire partie d'un club sportif ; être homo, bi ou hétéro ; être homme ou femme ; appartenir à une communauté religieuse, être laïque, agnostique ou athée ...). La volonté de faciliter la conciliation vie privée/vie professionnelle, souvent difficile à mettre en œuvre pour certaines personnes moins bien positionnées dans l'emploi, montre d'ailleurs bien que les deux sphères (privée et professionnelle) s'influencent constamment.

D'autres travailleurs dissocient leurs identités privées de leur pratique professionnelle et s'accommodent, parfois au prix de quelques concessions, à vivre au travail sans exprimer ce qui peut s'écarter de leur identité professionnelle.

Cette attitude n'est pas toujours guidée par un choix personnel : la gestion managériale et la culture de l'entreprise vont déterminer les possibilités offertes à chacun...

En effet, il est beaucoup plus aisé aujourd'hui pour certains (par exemple : un homme, d'origine belge ou européenne, hétérosexuel, ni trop jeune ni trop vieux, laïque ou catholique...) d'être « soi » au travail, dans ses différentes dimensions.

Mais quand il y a de la discrimination, ou une culture dominante forte, cela peut être beaucoup plus difficile pour les personnes porteuses d'une caractéristique susceptible d'être mal perçue, et certains sont contraints de vivre au travail sans exprimer tout ou partie de leur identité multiple.

Par exemple, on sait qu'aujourd'hui, les femmes sont encore sous-représentées dans les hautes fonctions. Une femme cadre, mère célibataire, rencontrera peut être des difficultés dans un milieu professionnel à dominante masculine à faire valoir ses responsabilités familiales, avec toutes les conséquences que cela pourra avoir, soit sur sa carrière, soit sur sa vie privée, soit... sur les deux.

Autre exemple : une personne homosexuelle ne doit évidemment pas faire état de ses préférences sexuelles au travail mais devrait pouvoir le faire sans craindre d'être mise à l'écart, stigmatisée, voire harcelée, si elle désire le dévoiler. Et pourquoi pourrait-elle vouloir le divulguer ? Parce qu'il est très difficile de dissocier complètement sa vie privée et son travail : les relations sociales, les conversations avec les collègues, débordent souvent sur la vie privée. Une personne qui se sent contrainte de cacher une partie de son identité pourra être amenée à s'isoler, à éviter tous les contacts informels.

⁴ Congrès statutaire du 17 septembre 2014, FGTB Bruxelles, p.21

Il est important de bien distinguer les apparences des convictions et des pratiques. En règle générale, nous sommes tous tentés de déduire des apparences des un(e)s et des autres (tenue vestimentaire, consonance du nom...) des convictions dont ils (elles) seraient porteurs (porteuses). Attention à ne pas opérer d'assignations identitaires¹, souvent arbitraires et stigmatisantes. Ce qu'une personne exprime d'elle-même sur les lieux de travail reste une apparence qui n'est révélatrice que de ce que la personne est prête à montrer. En outre, ce n'est pas parce que le travailleur exprime une appartenance religieuse qu'il ne peut agir de manière neutre et professionnelle et, inversement, un travailleur d'apparence « neutre » pourrait avoir des pratiques professionnelles qui ne le sont pas...

Alors, une question syndicale ?

- **oui, parce que notre organisation a pour vocation de défendre tous les droits des travailleurs** : le droit à l'égalité de traitement, comme le droit à la liberté de conscience/de conviction, doivent être respectés également sur les lieux de travail.
- **oui, parce que, comme en témoignent les travailleurs et les délégués syndicaux, la diversité des convictions est une question fréquemment abordée sur les lieux de travail.** Elle « s'invite » en concertation sociale, au sein du conseil d'entreprise ou du comité pour la prévention et la protection au travail, et nécessite dès lors une concertation ou une négociation entre les représentants des travailleurs et la direction. Les uns comme les autres se trouvent bien souvent démunis... En tant qu'organisation représentative de tous les travailleurs, nous sommes dans l'obligation d'être à l'écoute de ces requêtes et nous devons pouvoir accompagner les délégués syndicaux dans la recherche de solutions...
- **oui, parce que cette diversité convictionnelle est parfois source de tensions lorsqu'elle n'est pas gérée et qu'elle tend ainsi à diviser les travailleurs.** Ces contentieux (qui s'expriment, par exemple, dans des demandes relatives aux congés, aux signes vestimentaires, aux lieux de prière, à des interdits alimentaires ...) mettent en conflit des travailleurs, tantôt avec leurs collègues, tantôt avec leur hiérarchie. Ainsi, l'unité des travailleurs face à la direction peut être mise à mal, mettant du même coup en péril le combat syndical. Il est important de neutraliser les effets de telles dissensions, pour autant, bien évidemment, que leur résolution permette de rassembler les travailleurs plutôt que de les diviser et ne compromette pas les buts syndicaux. Notre objectif fondamental est bel et bien de promouvoir et de renforcer l'unité des travailleurs.

Nous partirons du principe que, de prime abord, toute demande d'aménagement du travail émanant de travailleurs est légitime, quelle qu'en soit la motivation (que l'on n'a d'ailleurs pas à connaître) pour autant qu'elle ne contrevienne pas à l'intérêt collectif mais participe au contraire à une amélioration commune des conditions de travail.

Il s'agira de l'aborder de manière pragmatique, non affective, comme n'importe quelle autre question.

Nous éviterons ainsi deux tendances qui mènent à l'impasse :

- la hiérarchisation des demandes, alors que toutes les demandes émanant de travailleurs sont légitimes a priori et ne doivent en aucun cas être hiérarchisées entre elles ;
- le recours à l'argument théologique, alors que peu doivent nous importer les diverses conceptions et pratiques religieuses.⁵

⁵ Ainsi, il ne nous appartient pas de discuter de ce qui est prescrit par l'une ou l'autre religion. Par exemple, on ne statue pas sur la question de savoir si une femme musulmane doit porter ou non un voile, un homme juif la kippa...

3. QUE DIT LA LOI ?⁶

Dans les cas clairement balisés par la loi, il sera assez aisé, pour un délégué syndical, d'agir en conséquence. Si tant est, bien entendu, qu'il connaisse les réglementations en vigueur...

Certaines situations vont pouvoir être appréhendées d'un point de vue juridique à la fois via les règles de concertation sociale et de bien-être au travail, et par les dispositifs légaux anti-discrimination.

Ainsi, lorsque l'on est manifestement face à une discrimination ou à une inégalité de traitement, les conseillers en diversité de la FGTB Bruxelles et le service juridique de la centrale professionnelle peuvent être mobilisés par le travailleur. Unia (Centre Interfédéral pour l'Égalité des Chances et la Lutte Contre le Racisme), spécialisé dans ces questions (et avec lequel la FGTB a signé depuis plusieurs années un protocole d'accord), peut également être interpellé.

Malheureusement, les choses sont loin d'être simples, et, on le verra, le droit laisse souvent les personnes qui cherchent à s'y référer dans un flou... impressionnant.

3.1. Cadre juridique applicable au secteur privé

Les dispositions légales en matière de bien-être au travail et les outils de la concertation sociale

Les contentieux d'ordre convictionnel, qui pourraient mettre en conflit des travailleurs avec leurs collègues ou leur direction, doivent être posés en termes de risque, soumis à la concertation sociale et pris en considération dans le plan annuel ou pluriannuel pour le bien-être au travail. Par ailleurs, les outils de concertation vont amener une solution *ad hoc* aux conflits. Ainsi, dans les cas non résolus explicitement par la loi ou par les prescriptions techniques de sécurité et d'hygiène, il faut identifier le problème et réfléchir à d'éventuels arrangements, à négocier entre l'employeur et la délégation syndicale, qui pourront, le cas échéant, prendre la forme d'une nouvelle convention collective du travail d'entreprise afin d'assurer la pérennité de la décision.

- ***Loi du 4 août 1996 relative au bien être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail***
Tout employeur est tenu de promouvoir le bien-être au sein de son entreprise. Cela passe par la prévention des risques, la mise en place de moyens de prévention et de protection, notamment contre la violence, le harcèlement, le stress. En cas de problème sur les lieux de travail, le travailleur peut faire appel à la personne de confiance, désignée au sein du personnel par le conseil d'entreprise, ou au conseiller en prévention (interne ou externe). Les délégués en CPPT discutent de ces questions et formulent des avis.
- ***La loi du 28 avril 2014 - risques psychosociaux au travail***
Les risques psychosociaux au travail doivent être pris en compte dans la politique de prévention de l'entreprise comme tous les autres risques pouvant porter atteinte à la santé ou à la sécurité des travailleurs.
Des mécanismes ont été élaborés pour promouvoir la prévention des risques psychosociaux au niveau collectif : une analyse des risques de situations de travail dans lesquelles un danger est détecté pourra être demandée. Le travailleur qui estime subir un dommage de santé découlant de risques psychosociaux au travail a accès à des procédures internes qui ont été élargies à l'ensemble des risques psychosociaux au travail (et ne se limitent plus aux situations de violence ou de harcèlement).
- ***Les conventions collectives de travail 38 et 95***
Ces deux CCT garantissent, notamment, l'égalité de traitement lors du recrutement et de la sélection des candidats ainsi que durant toutes les phases de la relation de travail.
La CCT 38 précise en outre que «la vie privée des candidats doit être respectée (...) Cela implique que des questions sur la vie privée ne se justifient que si elles sont pertinentes en raison de la nature et des conditions d'exercice de la fonction ».

⁶ Pour plus de détails sur le cadre juridique, voir l'analyse de Nathalie Denies in « Diversité convictionnelle – Comment l'appréhender, comment la gérer ? » Bouzar, Dounia ; Denies, Nathalie, L'Harmattan, 2014.

Les règles relatives à la non-discrimination

- *La Convention européenne des droits de l'Homme*

art 9

La Convention consacre la liberté de pensée, de conscience et de religion, qui s'applique à l'ensemble des convictions personnelles, politiques, philosophiques, morales ou religieuses.

Cette convention défend la liberté d'adhérer ou non à une religion, de la pratiquer ou non. Elle ajoute le droit de ne pas révéler ses convictions religieuses.

Certaines limites peuvent être apportées à cette liberté si elles répondent à un « besoin social impérieux », qu'il s'agira d'évaluer au cas par cas.

art 14

La Convention émet un principe de non-discrimination dans le cadre de l'exercice des droits et de libertés énoncés dans la Convention, notamment la liberté de religion⁷.

- *La loi du 10 mai 2007 relative à la lutte contre certaines formes de discriminations qui transpose la Directive 2000/78/CE.*

Cette loi détermine un cadre général relatif à la lutte contre les discriminations dans les relations de travail, notamment lorsqu'elles sont fondées sur la religion ou les convictions philosophiques. L'interdiction de discriminer sur base de la religion ou des convictions se concrétise dans deux dispositions spécifiques : l'interdiction de la discrimination directe et celle de la discrimination indirecte.

En matière d'emploi, cela signifie :

- que chaque fois que l'on traite de manière défavorable une personne directement sur la base de sa conviction religieuse ou philosophique, sans pouvoir invoquer une exigence professionnelle essentielle et déterminante pour justifier ce traitement, **on parlera de discrimination directe** à l'égard de cette personne ;

Il y a une exception à l'interdiction de distinction: « l'exigence professionnelle essentielle et déterminante » : une distinction sur base de la conviction religieuse ou philosophique est admissible si l'absence ou la présence de cette caractéristique est indispensable pour exercer la fonction, si cette exigence est essentielle en raison de la nature de l'activité ou des conditions de son exercice et si l'objectif poursuivi est légitime et proportionné.

Exemple d'exigence professionnelle essentielle : pour un emploi dans un abattoir, il est nécessaire d'accepter de tuer des animaux. Une personne qui ne l'accepte pas du fait de ses convictions (végétarisme, croyances religieuses ...) peut légitimement ne pas être retenue pour cet emploi.

- que chaque fois qu'une réglementation, un critère ou une pratique générale et apparemment neutre crée en fait un désavantage particulier pour une personne ou un groupe de personnes en raison de convictions religieuses ou philosophiques, cette réglementation, ce critère ou cette pratique constituera une **discrimination indirecte**, à moins qu'elle ne repose sur une justification objective et raisonnable.

Exemple de discrimination indirecte : on interdit tous les couvre-chefs dans une entreprise alors qu'en réalité, se cache derrière ce règlement la volonté d'interdire à certains travailleurs en particulier la possibilité d'exprimer leurs convictions via, notamment, le port de signes convictionnels. On peut dire qu'*in fine*, ces travailleurs sont discriminés, sauf si on peut invoquer une justification objective et raisonnable à cette interdiction.

⁷ « **Art. 14** Interdiction de discrimination. La jouissance des droits et libertés reconnus dans la présente Convention doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation. »

Exception : justification objective et raisonnable. Il s'agira de voir si l'objectif recherché est légitime et s'il ne peut être atteint autrement, par des moyens ne portant pas atteinte aux droits des personnes.

Exemple de justification objective et raisonnable : une disposition générale d'interdiction du port de la barbe dans les cuisines peut évidemment être justifiée sur base de simples règles d'hygiène...

Les dispositions pénales relatives à l'interdiction de l'injonction de discriminer

Outre l'interdiction des discriminations directes et indirectes, la loi du 10 mai 2007, dite loi anti-discrimination, incrimine pénalement le fait pour quiconque d'enjoindre à discriminer, c'est-à-dire, de demander à quelqu'un d'autre de discriminer.

Cette interdiction implique par exemple, qu'un employeur ne puisse pas demander à son directeur du personnel (ou à un bureau d'intérim) de ne pas proposer une promotion ou un emploi à tous les travailleurs identifiés comme musulmans.

Questions fréquentes

L'employeur peut-il licencier ou refuser d'engager un travailleur qui porte un signe convictionnel ?

Dans son arrêt du 14 mars 2017, la Cour européenne de justice a dit pour droit :

- que l'entreprise privée, commerciale ou associative *peut* se prévaloir, au nom de la liberté d'entreprise, d'une politique de neutralité :
 - o seulement dans le cadre des relations avec la clientèle publique et privée (pas dans le cadre des relations entre les travailleurs) ;
 - o seulement si cette politique de neutralité est systématique, cohérente (c'est-à-dire qu'elle vise *tous* les signes convictionnels : politiques, philosophique et religieux) et inscrite dans un règlement interne (et donc négociée avec les représentants des travailleurs);
- qu'au nom de cette politique de neutralité, l'entreprise est en droit de licencier (ou de refuser d'engager) un travailleur souhaitant porter un signe convictionnel, à *condition* d'avoir proposé un autre poste à ce travailleur, sans contact visuel avec la clientèle ;
- que cette condition doit être évaluée compte tenu des contraintes qu'elle impose à l'entreprise en termes d'organisation ; en outre, elle ne doit pas générer de coûts supplémentaires pour l'entreprise.
- En pratique, le juge doit vérifier s'il est établi que l'obligation que contient une interdiction de port de signe dans un règlement de travail constitue une discrimination indirecte (c'est-à-dire une interdiction, neutre en apparence, qui aboutit, en fait, à un désavantage particulier pour les personnes adhérant à une religion ou à des convictions données). Le juge aura alors à apprécier si cette différence de traitement peut être objectivement justifiée par un but légitime et si les moyens de réaliser ce but étaient appropriés et nécessaires.

Les stéréotypes des clients ou des autres travailleurs peuvent-ils être considérés comme des justifications objectives et raisonnables pour interdire le port de signes convictionnels ?

- Dans son arrêt du 14 mars 2017, la cour européenne de justice, a jugé qu'en l'absence de règle interne (tel un règlement de travail) organisant une politique de neutralité cohérente et systématique à l'égard de ses clients, une entreprise ne peut licencier (ou refuser d'engager) un travailleur qui souhaite porter un signe convictionnel, en se basant sur le souhait de sa clientèle de ne plus avoir de contact avec un travailleur portant un tel signe.
- En effet, la volonté de répondre à la préférence discriminatoire d'un client ne peut être jugée légitime. De même, les préjugés des collègues ne peuvent, *a priori*, justifier le non-engagement d'une personne.
- La Cour a rappelé que la distinction directe de traitement ne peut être justifiée que lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique visée constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée. La Cour précise que ce n'est que dans des conditions très limitées qu'une caractéristique liée, notamment, à la religion, peut constituer une exigence professionnelle essentielle et déterminante. En effet, cette notion renvoie à une exigence objectivement dictée par la nature ou les conditions d'exercice d'une activité professionnelle et ne couvre pas des considérations subjectives, comme la volonté de l'employeur de tenir compte des souhaits particuliers du client. La Cour a jugé que **la volonté d'un employeur de tenir compte des souhaits du client de ne plus voir ses services assurés par une travailleuse portant un foulard islamique ne saurait être considérée comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante, au sens de la directive.**

3.2. Cadre juridique applicable au secteur public

Le Conseil d'Etat reconnaît que « *la neutralité des pouvoirs publics est un principe qui, s'il n'est pas inscrit comme tel dans la Constitution, est cependant intimement lié à l'interdiction de discrimination en général (et au principe d'égalité des usagers du service public en particulier). Dans un Etat de droit démocratique, l'autorité se doit d'être neutre, parce qu'elle est l'autorité de tous les citoyens et pour tous les citoyens et qu'elle doit, en principe, les traiter de manière égale et sans discrimination basée sur leur religion, leur conviction ou leur préférence pour une communauté ou un parti. Pour ce motif, on peut dès lors attendre des agents des pouvoirs publics que, dans l'exercice de leurs fonctions, ils observent strictement, eux aussi, à l'égard des citoyens, les principes de neutralité et d'égalité des usagers* ». ⁸

La neutralité garantit donc des services identiques à tous les usagers, quelles que soient leurs orientations philosophiques ou religieuses : elle a ainsi une exigence de protection des droits et libertés d'autrui.

Mais qu'en est-il exactement de la neutralité des agents du service public ?

L'article 19 de la Constitution belge consacre la liberté des cultes et celle de leur exercice public ainsi que la liberté de manifester ses opinions en toutes matières.

Comme pour les entreprises privées, **la Convention européenne des droits de l'Homme – art 9**, protège la liberté de pensée, de conscience et de religion des travailleurs.euses du service public. « *Ce droit implique la liberté (...) de manifester sa religion ou sa conviction individuellement ou collectivement, en public ou en privé, par le culte, l'enseignement, les pratiques et l'accomplissement des rites* ».

⁸ Avis n°44.521/AG du 20 mai 2008 de la section de la législation du Conseil d'Etat relatif à la proposition de loi visant à appliquer la séparation de l'Etat et des organisations et communautés religieuses et philosophiques non confessionnelles, Doc. parl. Sénat, sess. Ord. 2007-2008, n°4-351/2, p.8

Certaines restrictions peuvent être apportées à cette liberté, mais uniquement à travers des lois⁹, et dans la mesure où elles constitueraient des « *mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité publique, à la protection de l'ordre, de la santé ou de la morale publique, ou à la protection des droits et libertés d'autrui* ». Les motifs de restriction sont donc clairement établis et la dérogation doit poursuivre un objectif légitime.

La loi anti-discrimination fédérale indique, elle, qu'un dispositif général apparemment neutre - comme l'interdiction du port de signes convictionnels par le personnel d'une administration - mais qui porte atteinte à une catégorie particulière de personnes en raison du critère de la religion ou des convictions, ne sera pas constitutif d'une discrimination s'il répond à une justification objective et raisonnable.

La neutralité d'apparence constitue-t-elle une justification objective et raisonnable ?

Il n'y a pas, aujourd'hui, de réponse claire à cette question. En effet, en Belgique, le droit n'a jamais tranché la question de savoir si ce que l'on vise est une « neutralité inclusive » ou une « neutralité exclusive ». Cela étant, le récent jugement concernant le port du voile chez Actiris tendrait à aller dans le sens d'une neutralité inclusive, son interdiction ayant été jugée constitutive d'une discrimination indirecte.¹⁰

La neutralité exclusive exclut toute démonstration d'appartenance convictionnelle.

La neutralité inclusive se manifeste, elle, par la pluralité affichée des appartenances convictionnelles.

⁹ Loi est ici compris au sens large, texte suffisamment accessible et prévisible : un règlement de travail peut ainsi être considéré comme une « loi ».

¹⁰ Ordonnances du Tribunal de Travail de Bruxelles du 19 novembre 2015 concernant le principe de neutralité inscrit dans le Règlement de Travail d'Actiris

4. D'UNE REQUETE PARTICULIERE VERS UN BENEFICE POUR TOUS ?

La FGTB Bruxelles a participé à une recherche-action pendant près de deux ans, menée par Dounia Bouzar, anthropologue du fait religieux, avec le Centre Bruxellois d'Action Interculturelle (CBAI) et Unia (Centre Interfédéral pour l'Égalité des Chances). Le produit de cette recherche-action, réunissant des professionnels de divers organismes, associations, syndicats, et agrémentée d'un éclairage juridique de Nathalie Denies, fait aujourd'hui l'objet d'une publication¹¹.

De cette recherche est issue une méthode de gestion des questions d'ordre convictionnel visant à atteindre un bénéfice pour tous et toutes à partir d'aménagements ou de mesures prises suite à des demandes particulières.

Ainsi, après avoir fait le point sur ce que dit la loi, on visera « le plus grand commun dénominateur » (PGCD) entre tous les travailleurs de l'entreprise.¹² Cette démarche, dont le postulat est de donner à une demande *particulière* une réponse se concevant en norme *universelle*, consiste à neutraliser les différences, en posant les mêmes questions dans les termes intéressant tout un chacun.

Puisqu'il n'y a ni vainqueur ni vaincu, la différence est énorme par rapport à des procédures judiciaires ou à des 'accommodements raisonnables'.

« La méthode tend à éviter deux écueils courants : imposer une seule vision du monde comme norme supérieure et universelle (ce qui peut entraîner des discriminations indirectes et nourrir certaines approches ethnocentriques) ou, à l'inverse, instaurer des traitements spécifiques pour une partie de la population (ce qui peut entraîner des segmentations entre travailleurs ou usagers sur la base de leur conviction, des replis communautaires, voire des assignations identitaires). Le concept du PGDC repose sur l'idée qu'il y a lieu de veiller à ce que la solution proposée puisse être appliquée et bénéficier au plus grand nombre sans discriminer « indirectement » les derniers arrivés. Cela peut s'obtenir en « neutralisant » une demande fondée sur des motifs religieux de façon à permettre à chacun de se l'approprier, en adoptant des dispositions générales, neutres, ayant fait l'objet d'une concertation préalable et non déformées par un prisme religieux ou culturel. »¹³

C'est à partir de cette méthode que nous allons, dans le chapitre suivant, tenter d'élaborer, « à notre sauce syndicale », c'est-à-dire en nous appuyant sur les mécanismes de la concertation sociale, une approche de la diversité convictionnelle sur les lieux de travail.

¹¹. « Diversité convictionnelle. Comment l'appréhender ? comment la gérer ? » ; Dounia BOUZAR et Nathalie DENIES, L'Harmattan, 2014

¹² Par exemple, des travailleurs souhaitent une salle où ils peuvent prier. Mais d'autres travailleurs émettent également le souhait de profiter d'un lieu de détente. La solution préconisée sera de mettre à disposition de tous les travailleurs une salle de repos, et d'en élaborer collectivement le règlement d'ordre intérieur, y consacrant par exemple le silence ou le calme, ou encore le fait que le local puisse être utilisé comme local pour les travailleuses allaitantes.

¹³. Centre pour l'égalité des chances <http://www.ediv.be/site/fr/content/le-concept-du-plus-grand-dénominateur-commun>, page consultée le 18 nov. 2015.

5. EN TANT QUE DELEGUE SYNDICAL, COMMENT AGIR SUR LES LIEUX DE TRAVAIL ?

Les délégués syndicaux ont pour mission d'être à l'écoute de tous les travailleurs de l'entreprise et de contribuer à leur bien-être au travail. Mais, dans la pratique, ils se trouvent parfois bien démunis quand il s'agit de requêtes ou de conflits liés à la diversité des convictions. Les directions elles-mêmes souvent tâtonnent, ne sachant comment réagir...

Il s'agira ici d'aborder la question de manière progressive, pragmatique, afin de la porter, si nécessaire et adéquat, dans les organes de concertation concernés.

Les différentes étapes du processus :

1. Ecouter la demande
2. Questionner le droit
3. Questionner la sécurité et l'organisation du travail
4. Replacer le problème dans une perspective syndicale en fonction des balises syndicales de la FGTB Bruxelles
5. Rechercher une piste d'action concrète, qui puisse offrir un bénéfice au plus grand nombre
6. Ramener la demande dans les instances de concertation
7. Ensuite : évaluer régulièrement !

1) Ecouter la demande :

Examen des faits: description de la demande, du conflit éventuel.

- Que demande(nt) exactement le(s) travailleur(s)?

Il est important, au cours de cette phase, de « **se décentrer** », c'est-à-dire d'identifier le problème, de comprendre ce qui est réellement en jeu, en essayant de ne pas porter de jugement *a priori*. En effet, pour bien écouter la requête, afin de mieux l'entendre, il est parfois nécessaire de détecter ce qui nous dérange éventuellement dans la demande, en quoi elle pourrait choquer ou contrarier au plan idéologique (valeurs, normes, tabous, croyances...) celui qui la reçoit : le DS, les collègues et *in fine*, l'employeur.

Ainsi, certaines requêtes peuvent faire réagir de manière très émotionnelle, parce qu'elles relèvent de valeurs fortement ancrées chez les personnes. Bien entendu, il est important de ne pas considérer comme universelles des valeurs qui relèvent de notre propre histoire, et, *a contrario*, de ne pas juger comme archaïques (ou dénuées de sens) des valeurs qui nous sont étrangères...

Attention, ici, ce que dit la religion est un anti-critère d'analyse. Nous ne sommes pas théologiens, et on ne va pas consulter les autorités religieuses : on prend juste la demande afin de la traiter comme toute autre demande dans le cadre du travail. Ainsi, par exemple, on n'analysera pas la demande d'une femme de porter le foulard en posant la question de savoir si c'est un précepte religieux ou culturel. Il existe différentes interprétations et il n'est pas de notre ressort de les trancher. De même, il ne s'agira pas, face à une demande de salle de prière, de remettre en question l'argument de devoir prier à des moments précis de la journée (au lieu, par exemple, de les « regrouper » le soir, chez soi). Si la personne dit respecter un prescrit religieux, sa demande doit être prise en considération comme telle.

2) Questionner le droit :

- La demande pose-t-elle problème en termes de discrimination et d'égalité ?
- Si l'employeur répond négativement à la demande, n'est-il pas en train d'opérer, peut-être sans le savoir, une discrimination ? du harcèlement moral ? Plus généralement, cette demande est-elle recevable juridiquement ?

L'interprétation donnée à la législation permet parfois de poser la limite : c'est ainsi et pas autrement. Par exemple, si le problème relève du harcèlement moral, il doit être traité comme tel. S'il y a une discrimination manifeste, il faut renvoyer la personne vers les conseillers en diversité de la FGTB Bruxelles, vers le service juridique de la centrale professionnelle et/ou vers Unia...

3) Questionner la sécurité et l'organisation du travail :

- La demande pose-t-elle problème en ce qui concerne le travail et l'organisation dans l'entreprise ? Pour les règles de sécurité, pour la santé ou pour l'hygiène ? Des problèmes dans l'organisation du travail ? Des problèmes financiers ? Des problèmes logistiques, de faisabilité ?
- Pourrait-elle entraver les aptitudes à réaliser le travail demandé ? En quoi, concrètement ? Sur quelle(s) mission(s), précisément ?

Il s'agira d'analyser la demande en fonction d'impératifs pratiques, financiers, logistiques, et de voir dans quelle mesure ces impératifs constituent des obstacles majeurs, ne permettant pas d'apporter une réponse positive.

Il faudra aussi être créatif : parfois, une demande paraît, au premier abord, impossible à satisfaire mais, moyennant quelque bonne volonté et certains changements mineurs, se révèle tout à fait réalisable. Ici, il faudra être attentif à la proportionnalité : l'objectif poursuivi est-il assez important pour justifier qu'on ne réponde pas positivement à la demande ?

Par exemple : un employé demande de ne pas travailler jour de Shabbat. Or, dans le théâtre où il travaille, il y a systématiquement des représentations le vendredi soir. Mais quelle est sa fonction ? S'il travaille en back office, il sera peut-être possible pour lui de tout préparer la veille sans que cela ne s'en ressente le vendredi. Par contre, s'il est chargé de l'accueil des spectateurs, l'employeur, légitimement, ne va pas pouvoir répondre positivement à sa requête.

4) Replacer le problème dans une perspective syndicale en fonction des balises syndicales de la FGTB Bruxelles :¹⁴

En 2009, la FGTB Bruxelles a déterminé cinq balises syndicales. Trois de ces balises - encore amenées à évoluer - nous semblent constituer, aujourd'hui, un socle commun sur lequel on peut s'appuyer pour aborder beaucoup de questions relatives à la diversité.

1) L'unité des travailleurs

Le mouvement syndical est, par définition, un mouvement « intégrationniste ». Les organisations syndicales s'inscrivent dans une perspective internationale, basée sur la solidarité entre tous les travailleurs de tous les pays. Cette solidarité dépasse les différences liées à la culture dans la défense collective des travailleurs.

¹⁴ Décrites notamment dans « Immigration ouvrière et défi interculturel », Revue Politique, hors-série n° 14, Bruxelles, Septembre 2010, pp.6-7.

Dans les rapports de force avec les employeurs (dont les détenteurs du capital privé), il importe au syndicat d'assurer la plus large unité des travailleurs, par-delà la pluralité des cultures, des identités et des origines. Au sein de l'organisation, chaque travailleur doit ainsi être accueilli et respecté, dans sa singularité et dans ses différences, dans le souci primordial de mobiliser l'ensemble des travailleurs en faveur d'une amélioration de leurs communes conditions de vie et de travail.

Ainsi, la demande, si on y répondait positivement, risque-t-elle de séparer les travailleurs, de créer des tensions, de renforcer un rapport de pouvoir entre différents groupes en présence, ou, au contraire, va-t-elle les souder, améliorer l'unité entre tous les travailleurs ?

2) La démocratie laïque

Dès sa création, au travers de la lutte pour le suffrage universel, le mouvement syndical est fondateur de l'Etat démocratique. Dans cet état démocratique, la séparation entre l'(les) église(e) et l'Etat constitue un fondement majeur. L'histoire des peuples et des civilisations nous apprend que les rapports de domination sont certainement politiques et économiques mais également religieux et culturels, comme en atteste le traitement inégal que réservent bien souvent les religions aux hommes et aux femmes. L'Etat laïque offre incontestablement la meilleure garantie du respect de la liberté religieuse et philosophique de tous. Cette laïcité est amenée encore à évoluer et demeure certainement un enjeu crucial pour la société de demain.

Ainsi, si l'on répond positivement à telle demande, les droits et libertés de chacun(e) en sortiront-ils garantis ? : la liberté de croire ou de ne pas croire, de pratiquer ou de ne pas pratiquer sa religion, de révéler ou non ses croyances et convictions...

3) L'émancipation des travailleurs et des travailleuses

Un combat de haute lutte qui cimenter notre société contemporaine est celui des femmes : la révolution féministe et sexuelle des années septante a produit l'égalité entre les hommes et les femmes et la mixité sexuelle dans la société. Du moins en théorie, on sait qu'il y a encore du chemin à faire pour que cette égalité, notamment salariale, soit effective. Les femmes revendiquent et obtiennent les mêmes droits que les hommes, tant au niveau légal (divorce, droit de disposer librement de son corps, droit de propriété, liberté sexuelle ...) que moral (fin du mythe de la virginité, partage des tâches ménagères ...).

Ainsi, si l'on répond positivement à la demande, préserve-t-on l'émancipation des femmes ? Attention à ne pas porter de jugements de valeurs sur ce que l'on considère comme étant ou non émancipateur, très souvent fortement influencés par notre histoire, notre éducation, nos expériences personnelles ... Il faut donc bien évaluer les conséquences de mesures qui pourraient être prises au nom de l'émancipation des femmes et de l'égalité, mais qui risqueraient, dans la pratique, de les stigmatiser et de les exclure davantage de l'emploi : tout le contraire de l'effet recherché...

5) Rechercher une piste d'action concrète, qui puisse offrir un bénéfice au plus grand nombre :

L'idée ici est de « désacraliser » les demandes et de faire en sorte que le bien-être de l'ensemble des travailleurs de l'entreprise soit favorisé, que la mesure prise constitue une plus-value pour tous. Il faudra être attentifs à ce que les besoins des minorités soient bien pris en compte et que ce ne soient pas uniquement les travailleurs majoritaires qui aient la parole. Il est également important de repérer les rapports de force qui peuvent opérer entre groupes.

Il faudra réfléchir à ce qui divise et à ce qui rassemble, rechercher une piste pratique et/ou organisationnelle qui pourrait offrir un bénéfice pour le plus grand nombre.

Par exemple, un travailleur demande, pour pouvoir pratiquer son culte, d'être autorisé à sortir plus tôt le vendredi après-midi. Il se fait qu'un travailleur a également cette demande car la garderie organisée, le vendredi, dans l'école de ses enfants, se termine plus tôt. Il ne s'agira en aucun cas d'établir une hiérarchie entre ces demandes, toutes deux légitimes. Une solution qui peut être

proposée à la direction serait d'établir un horaire fixe – où les travailleurs doivent être présents - et un horaire flottant – durant lequel ils peuvent ou non travailler, et, le cas échéant, rattraper les heures non prestées un autre jour.

6) Ramener la demande dans les instances de concertation :

Il s'agira ici de réfléchir à des solutions, à négocier entre l'employeur et les représentants.es des travailleurs. Ceux-ci peuvent se faire aider par le conseiller en prévention de leur entreprise (ou un conseiller externe) et par les conseillers en diversité de la FGTB Bruxelles.

Dans quel champ de la concertation sociale sommes-nous ? Où traiter le problème ?

Les trois organes de la concertation sociale peuvent être sollicités.

Le Conseil d'Entreprise (CE) a des compétences concernant la politique du personnel, l'organisation du travail (dont les horaires), les conditions de travail. C'est lui qui traite de l'embauche et du recrutement, des formations, promotions, de la communication ... C'est lui qui organise, par exemple, des actions visant à promouvoir la diversité sur les lieux de travail. Ceci peut se faire via les « plans de diversité »¹ : un Comité diversité (comprenant les DS) est alors mis en place, qui va notamment identifier les risques de discrimination et les sources d'inégalité entre les travailleurs, visant la résolution collective des problèmes liés à la diversité ;

Le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) s'occupe de la prévention des risques (e.a. l'équipement de travail/l'uniforme), de la conciliation vie privée-vie professionnelle et du bien-être au travail (salles de repos, cantine, qualité des repas, etc.), du harcèlement et de la prévention des risques psycho-sociaux. Il doit être consulté sur toutes grandes décisions concernant l'organisation du travail, comme par exemple des modifications des horaires de travail ;

La Délégation syndicale (DS) : chaque délégué peut être sollicité individuellement par des travailleurs suite à un traitement inégal, un conflit, un harcèlement ... la DS s'occupe des relations de travail, des contrats de travail, assiste les travailleurs en cas de réclamation individuelle. C'est elle qui est entendue par la direction en cas de litige ou de différend collectif. Elle a droit à une information préalable en cas de modification des conditions de travail ou de rémunération.

Une bonne communication au sein des représentants.es des travailleurs des trois organes permet de faire ressortir des éventuelles récurrences dans les inégalités constatées, et de porter les questions individuelles à un niveau collectif, en CE et/ou en CPPT.

Pour préparer la concertation sociale, 'screening' du problème soulevé selon deux points de vue :

Celui du collectif des travailleurs (point de vue syndical), qui se préoccupe, de prime abord, de prévenir et de contrer toute forme de discrimination, d'inégalité de traitement, de harcèlement, et d'assurer bien-être, santé et sécurité au travail.

Celui du management (point de vue de la direction), qui se préoccupe d'intégrer et de gérer au mieux la diversité du personnel en vue de préserver la cohésion des équipes et par là, d'assurer la rentabilité du travail.

A partir de là, il faut mettre en regard les deux lectures du conflit, et tenter, par la concertation sociale, de concilier les logiques ; si nécessaire, négocier des actions dans le cadre d'un plan de diversité¹⁵ ou du plan de prévention du « bien-être au travail », introduire des modifications dans le règlement de travail ou élaborer une CCT d'entreprise.

¹⁵ Voir annexe 1 – Focus sur les plans de diversité

7) Après : évaluer régulièrement !

L'expérience montre que là où les choses ne sont pas réellement gérées mais se déroulent plutôt de manière tacite, il peut y avoir des dérives, un conflit qui s'installe. C'est bien entendu tout le contraire de l'effet recherché.

L'aménagement mis en place, quel qu'il soit (horaire, local, uniforme, menu ...) doit constituer un bénéfice pour le plus grand nombre et ne peut devenir un nouvel élément de division ou créer une nouvelle inégalité entre travailleurs.

Il s'agira donc de garder le contrôle en évaluant régulièrement ce qui se passe :

- de manière informelle : en discutant avec tous les membres du personnel, avec une attention particulière pour les groupes minoritaires ;
- de manière formelle : en mettant régulièrement cette évaluation de la situation à l'ordre du jour de l'instance de concertation concernée.

6. CONCLUSIONS

La prise en compte de la diversité convictionnelle sur les lieux de travail est relativement nouvelle (même si des « arrangements » ont en fait toujours été pratiqués à différents niveaux dans les entreprises) et pose de nombreuses questions, tant aux travailleurs et à leurs organisations syndicales, qu'aux directions.

Cette diversité peut être source d'incompréhension, de tensions, voire de réels conflits. Ce sont des visions du monde qui paraissent parfois diamétralement opposées qui doivent s'adapter les unes aux autres.

Pourtant, les choses ne sont pas si compliquées qu'elles n'y paraissent...

A la FGTB Bruxelles, nous avons choisi d'opter pour une approche concrète, pragmatique et non affective, de la diversité convictionnelle.

Cela reste une démarche difficile, qui demande à tout un chacun de prendre distance par rapport à ses propres valeurs, convictions, croyances, afin de faire un pas vers l'autre.

Il ne s'agit bien entendu pas de se défaire de ce à quoi l'on croit, mais de considérer que toutes les visions du monde, lorsqu'elles respectent la liberté d'autrui, méritent d'être respectées.

C'est aussi se dire, surtout et avant tout, que l'on partage une appartenance commune à la classe des travailleurs¹⁶ dont il s'agit de maintenir et de promouvoir l'unité pour faire avancer les conditions d'existence de tous et de toutes.

Aujourd'hui, notre organisation syndicale continue de porter haut et fort son message d'égalité et de solidarité entre les travailleurs, quels que soient leur origine, leur genre, leur état de santé, leur orientation sexuelle, leur niveau de qualification, leur âge, leurs convictions philosophiques ou religieuses.

La FGTB Bruxelles combat les préjugés et les discours racistes et inégalitaires, au travers de l'action de la cellule Egalité, des Jeunes FGTB, des Femmes FGTB, du Groupe « Réagis » contre l'extrême droite, ou encore du Groupe « Résiste ! », qui réunit des travailleurs sans emploi.

A la FGTB, nous sommes convaincus que ce sont nos délégués, issus de la diversité bruxelloise, qui font la force de notre organisation, dans l'entreprise, dans les services publics, et dans la ville tout entière !

¹⁶ avec ou sans emploi, avec ou sans papiers ...

7. ANNEXES

7.1. Focus sur les plans de diversité¹⁷ : un outil régional

7.1.1. Que sont les plans de diversité ?

Les plans de diversité concernent les entreprises privées.

Les organismes publics, de leur côté, suivent plus ou moins la même démarche mais avec désignation en interne d'un manager de la diversité (et sans subsidiation).

Les plans de diversité consistent en :

- une **analyse de la situation de l'entreprise** sur le plan de la diversité ;
- une identification de **cinq groupes cibles** envers lesquels des actions positives devraient être menées prioritairement :
 - les travailleurs.euses jeunes (moins de 26 ans) et âgés.es (plus de 45 ans),
 - les femmes / les hommes (selon la représentation majoritaire dans l'entreprise)¹⁸,
 - les personnes d'origine étrangère,
 - les personnes handicapées (définition large),
 - les personnes infra-qualifiées¹⁹.

Ils requièrent que les actions des entreprises traitent :

- le positionnement de l'entreprise face au public ;
- le recrutement et la sélection des travailleurs.euses ;
- la gestion du personnel ;
- la communication interne et la sensibilisation.

7.1.2. 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 hiérarchisation 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 personnes-là qui se trouvent :

- **moins représentées** sur le marché du travail que dans la société globale ;
- et/ou y occupent des **fonctions subalternes** dans des secteurs spécifiques, avec des **contrats précaires**.

A Bruxelles, ce sont les **populations d'origine étrangère et les jeunes** qui en paient le prix fort. C'est dû en partie à l'évolution de l'emploi à Bruxelles, à la concurrence qui y règne pour obtenir les postes disponibles, aux exigences démesurées des employeurs... mais on ne peut nier le rôle que jouent, dans la mise à l'écart du marché du travail de ces personnes, les pratiques de discriminations directes et indirectes.

*Par exemple, à qualifications égales, le **taux de chômage est systématiquement plus élevé chez les personnes d'origine étrangère**, hors union européenne.*

¹⁷ Pour plus de détails sur les plans de diversité, voir le Cahier du Militant « Diversité, égalité et solidarité », FGTB Bruxelles, 2007,

¹⁸ Les femmes, quelles que soient leurs origines, sont concentrées dans certains secteurs et moins présentes dans les fonctions les mieux rémunérées (cadre/direction).

¹⁹ Le **chômage des personnes porteuses de qualifications ouvrières est 4 fois plus élevé** que celui des plus qualifiés, (actuellement, ce sont les métiers d'employés qui sont les plus demandés à Bruxelles, les qualifications ouvrières devenant moins adaptées au marché bruxellois).

On parle également de l'ethnostratification du marché de l'emploi, c'est-à-dire que certains secteurs et emplois sont spécifiquement occupés par des personnes d'origine étrangère. Ce sont généralement des emplois souffrant de mauvaises conditions de salaire et/ou de travail, caractérisés par des horaires fractionnés, du travail à temps partiel, etc.

Certaines personnes se voient doublement voir triplement discriminées car elles cumulent les motifs de discriminations (ex. des femmes d'origine étrangère et peu diplômées).

7.1.3. 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**. Il doit ensuite être validé au niveau d'Actiris.

Il n'est pas rare que des délégués soient simplement « informés », au CE, de la mise en place d'un plan, sans que la direction ne leur en explique les enjeux, et... l'approuvent. La direction y voit souvent un moyen de se faire une bonne publicité, d'être subsidiée, sans remettre en cause sa gestion du personnel.

C'est pourquoi, les conseillers en diversité contactent le/la **permanent.e de la centrale professionnelle et la délégation syndicale** de l'entreprise avant que le point ne passe en CE, afin de les informer de ce qu'ils/elles peuvent négocier dans ce cadre et de l'obligation de la direction de mettre en place une « structure porteuse » (issue du CE et composée, notamment, d'au moins un représentant syndical) qui va réfléchir aux actions à mettre en place.

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

Nous essayons de procéder de la même façon, dans la mesure des informations que nous avons, pour les organismes publics : informer les DS pour qu'ils/elles puissent faire part de leurs revendications dans le cadre du plan.

Une fois le plan adopté, **les conseillers syndicaux en diversité 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 au point leurs actions sur une période de **deux ans**. Une évaluation intermédiaire a lieu après un an, et l'évaluation finale se fait après deux ans. Ensuite, elles peuvent demander un label régional et poursuivre encore deux ans (par un plan de consolidation, non subsidié).

- *Avantage* : procédure formelle avec contrôle des travailleurs et travailleuses et de leurs représentants.es à plusieurs niveaux.
- *Désavantage* : actions « one shot » qui ne s'inscrivent pas dans la durée si une attention particulière n'est pas portée à leur pérennisation (inscription dans règlement de travail, etc.)

7.2. Rappel des missions du CE, du CPPT et de la DS

Missions du CE	Missions du CPPT	Missions de la DS
<p>INFORMATION ET CONSULTATION</p> <p>Prendre des décisions dans un certain nombre de domaines</p> <p>Contrôler le respect d'une série d'obligations légales</p> <p>Émettre des avis et recueillir des informations sur la marche de l'entreprise (emploi, formation, organisation du travail, critères de licenciement)</p>	<p>ORGANE DE PREVENTION</p> <p>Donner un avis ou faire des propositions pour améliorer le bien-être, la santé et la sécurité au travail</p> <p>Evaluer les risques (dont les risques psycho-sociaux)</p> <p>Elaborer le plan global et les plans annuels d'action</p> <p>Accueil et accompagnement des nouveaux travailleurs</p>	<p>DEFENSE INDIVIDUELLE ET COLLECTIVE DES INTERETS DES TRAVAILLEURS</p> <p>Contrôler le respect de la législation sociale, des conventions collectives, du règlement de travail et des contrats individuels.²⁰</p> <p>Négocier les conventions et accords d'entreprise</p> <p>Informer les travailleurs/communiquer</p> <p>Mobiliser/mener des actions collectives /porter les revendications des travailleurs</p>

! Essentiel : mettre en place une coordination et un échange systématique des informations entre les trois organes

7.2.1. Outils législatifs et sources d'informations

En CE

La **CCT 9** stipule que *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 politique du personnel. Citons :*

- L'organigramme qui est obtenu via l'**Information Economique et Financière** (IEF), que la direction doit communiquer chaque année au conseil d'entreprise. Les IEF permettent aux travailleurs de comprendre la politique de l'entreprise ainsi que les raisons et les objectifs de sa gestion, particulièrement en matière d'emploi, d'organisation du travail et de personnel. Il contient des informations sur la proportion d'hommes et de femmes dans la structure hiérarchique de l'entreprise, ainsi que sur la rémunération.
- Le **bilan social**, que la direction doit joindre à ses comptes annuels. Il contient des informations sur :
 - la structure de l'emploi (nombre moyen de travailleurs, heures prestées, types de contrats groupés par sexe et niveau d'étude, personnel intérimaire, etc.)
 - l'évolution de l'emploi : travailleurs engagés et sortis de l'entreprise,
 - les formations : nombre d'heures de formation, nombre de travailleurs concernés, coût pour l'entreprise, ventilé par sexe.

²⁰ Si ces thèmes 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 probants.

- Le **rapport annuel Chances égales F/H**, qui doit être fourni au moment de la discussion des IEF, du bilan social de l'entreprise et de la CCT 9. Il donne un aperçu général des conditions d'emploi, des régimes de travail, des fonctions et de la formation des femmes et des hommes dans l'entreprise, une analyse et une évaluation pour chaque catégorie professionnelle de la situation spécifique des femmes, notamment en ce qui concerne les conditions d'engagement, de formation, les chances de promotion, la qualification, les conditions de travail et de rémunération. La loi prévoit 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 une description des objectifs à atteindre, en fonction de la comparaison de la situation des hommes et des femmes dans l'entreprise, les actions envisagées et délais fixés.
- L'analyse de la **structure de rémunération des hommes et des femmes et le plan d'action** (cfr. loi sur l'écart salarial) 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 et plan d'action + classification de fonctions neutre.
- Le **plan pour l'emploi des travailleurs âgés** : ce plan vise le maintien ou l'augmentation du nombre de travailleurs de 45ans et plus dans l'entreprise (de 20 travailleurs ou plus).

En CPPT

- plan annuel/global de prévention
- plan pour l'emploi des travailleurs âgés
- mesures de lutte contre les risques psycho-sociaux

Le CPPT se concentre sur le bien-être des travailleurs et particulièrement sur la sécurité, la santé et l'environnement. Il est important d'aborder cette politique du bien-être, de la sécurité et de l'évaluation des risques **en regard des différents groupes en présence dans l'entreprise**. Ceci bénéficie à tous (aux groupes vulnérables, mais pas seulement).

En DS

Le contrôle individuel

La plupart des thématiques abordées en CE et CPPT peuvent s'illustrer dans des cas concrets, soumis à la DS. C'est elle qui veillera, dans les faits, au respect de la législation sociale, des conventions collectives, du règlement de travail et des contrats individuels...

7.3. Les outils juridiques

Base juridique	Organe de concertation/négociation concerné
Loi du 4/8/1996 – bien-être au travail	CPPT
La loi du 28 avril 2014 - risques psychosociaux 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
<p>Lois fédérales anti-discrimination du 10 mai 2007 Suite à des directives européennes en matière de lutte contre la discrimination, trois lois fédérales ont été promulguées en 2007. Elles concernent différents aspects de la discrimination.</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Loi du 10 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981 dite loi antiracisme, tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie ;</i> - <i>Loi du 10 mai 2007, dite loi genre, tendant à lutter contre les discriminations entre les femmes et les hommes ;</i> - <i>Loi du 10 mai 2007, dite loi anti-discrimination, tendant à lutter contre certaines formes de discriminations : reprend l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, ... (12 critères).</i> <p>Ces lois interdisent les discriminations directes, indirectes, le harcèlement, l'injonction de discriminer et le refus d'aménagement raisonnable pour les travailleurs handicapés.</p>	CE : recrutement et sélection, conditions de travail, rémunération, etc. CPPT : aménagements raisonnables pour les travailleurs handicapés, harcèlement DS : respect de la législation, contrôle individuel
<p>Loi du 22 avril 2012 modifiée par la loi du 12 juillet 2013 – lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes²¹</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>mise à l'ordre du jour de la thématique lors des négociations dans le cadre de l'AIP ;</i> - <i>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;</i> - <i>ventilation de certaines données du bilan social au niveau du genre (avantages, heures prestées, temps pleins et partiels, etc.) ;</i> - <i>Rapport d'analyse bisannuel sur la structure de rémunération des travailleurs et des travailleuses de l'entreprise ;</i> - <i>Désignation d'un médiateur dans l'entreprise.</i> 	CE : bilan social, désignation du médiateur, rémunération, etc. DS : respect de la législation, contrôle individuel

²¹ D'après des chiffres de la FGTB, cette différence salariale est actuellement de 22 %. Il s'agit d'une moyenne des salaires bruts dans le secteur privé, dans laquelle il faut aussi tenir compte, entre autres, de la part du travail à temps partiel, qui concerne plus souvent les femmes que les hommes.

Arrêté Royal du 5/3/2007 - obligation d'employer des personnes handicapées pour les services publics fédéraux (quotas)	
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
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 : <ul style="list-style-type: none"> • <i>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) ;</i> • <i>l'évolution de l'emploi : départ volontaires et involontaires, critères de licenciement et de réembauchage, travailleurs recrutés, mutations ;</i> • <i>la politique du personnel (recrutement, sélection, mutations, promotions) ;</i> • <i>la formation ;</i> • <i>l'organisation du travail.</i> 	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
CCT99 - garantie de rémunération des handicapés dans un régime de travail normal	CE : politique du personnel, politique salariale, critères d'embauche, etc. DS : contrôle individuel
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
CCT 72 - prévention du stress au travail	CPPT
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 privée, adaptation du poste de travail, etc.

<p>CCT104 – Mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise</p>	<p>CE : sélection et engagement, formation, mutation, etc. CPPT : santé, adaptation du temps de travail, obstacles physiques ou psychosociaux, etc. DS : contrôle individuel</p>
<p>Ordonnances bruxelloises du 4 septembre 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.</p>	<p>CE : recrutement et sélection, conditions de travail, rémunération, etc. CPPT : aménagements raisonnables pour les travailleurs handicapés, harcèlement DS : respect de la législation, contrôle individuel</p>