

COMMENT DÉTECTER LES PRÉJUGÉS et LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS

sur les lieux de travail ?



Syndicats, acteurs à part entière
de la politique de diversité



FGTB-ABVV
Bruxelles • Brussel



avec le soutien de



actiris.brussels
au cœur de l'emploi

Cette publication, commune aux trois organisations syndicales en Région de Bruxelles-Capitale, a pour objectif de vous aider à détecter, à lutter contre les discriminations et à promouvoir un environnement favorable à la diversité au travail.



ER:

Philippe Vansnick • (CSC), rue Pletinckx 19, 1000 Bruxelles
Estelle Ceulemans • (FGTB), rue de Suède 45, 1060 Bruxelles
Michaël Dufrane • (CGSLB), boulevard Baudouin 8, 1000 Bruxelles

SOMMAIRE

UNE SOCIÉTÉ JUSTE ET INCLUSIVE : UN DÉFI DE TAILLE HAUT EN COULEURS	3
--	---

VOUS ÊTES CONFRONTÉ.E.S À DES DISCRIMINATIONS SUR VOTRE LIEU DE TRAVAIL ?	6
--	---

INTERPELLER LA DIRECTION SUR LES PRATIQUES DISCRIMINATOIRES DANS L'ENTREPRISE	8
→ Le diagnostic de la situation	9
→ Les outils légaux pour lutter contre les discriminations	12
→ Négocier de nouvelles pratiques	18

SENSIBILISER LES COLLÈGUES À LA DIVERSITÉ ET À LA NON-DISCRIMINATION	19
---	----

FAIRE APPEL AUX CONSEILLER.ÈRE.S SYNDICAUX.ALES EN DIVERSITÉ	21
---	----

QU'EST-CE QU'UN PLAN DE DIVERSITÉ?	23
Déclaration d'intention	25
3 types de plans	26
→ Le mini-plan	26
→ Le plan Global	27
→ Le plan thématique	28
<hr/>	
NOS ENGAGEMENTS SYNDICAUX EN FRONT COMMUN	31
<hr/>	
CONTACTS UTILES	33
→ Les conseiller.ère.s syndicaux.ales de la diversité	33
→ Autres services externes aux organisations syndicales	34



UNE SOCIÉTÉ JUSTE ET INCLUSIVE : UN DÉFI DE TAILLE HAUT EN COULEURS

En Région bruxelloise, la population est particulièrement diversifiée et le sera encore plus à l'avenir. On y compte 184 nationalités, un bruxellois sur deux est une bruxelloise, un.e sur quatre est un.e jeune de moins de 26 ans, un.e sur trois a plus de 45 ans... Une ville-région aux multiples cultures, réalités sociales, genres... Cette diversité est, sans conteste, une des plus grandes richesses de la capitale de l'Europe.

Bien que la diversité existe dans les entreprises, les discriminations au travail persistent. L'inclusion de tou.te.s les bruxellois.e.s ne se fait pas de façon égalitaire. Ce phénomène concerne une grande partie de la population.

Pour les personnes qui cumulent des caractéristiques susceptibles de faire d'elles l'objet de discriminations, le phénomène est amplifié. Les réalités de chaque personne sont multiples : être d'origine étrangère, être née de parents ouvrier.ère.s, être une femme, vivre dans une famille monoparentale, avoir des convictions philosophiques ou religieuses différentes, un handicap, une maladie de longue durée, le fait d'être infraqualifié.e, d'être jeune, ou d'avoir plus de 45 ans, d'avoir une orientation sexuelle différente, d'avoir un engagement syndical... sont, aujourd'hui encore, autant de freins à de bonnes conditions de travail ou tout simplement à un emploi.

Pendant les crises économiques, sociales, sanitaires, les groupes préalablement discriminés sont encore plus affectés que d'autres. L'histoire nous apprend que les travailleur.euse.s de première ligne sont les plus exposé.e.s aux conditions de travail les plus défavorables mais aussi les plus indispensables au bon fonctionnement de la société.

La lutte contre les discriminations requiert toute notre attention et notre engagement. Les représentant.e.s des travailleur.euse.s ont un rôle primordial en tant que « *gardien.ne.s* » des droits des travailleur.euse.s et dans la défense de leurs collègues dans l'objectif de réalisation effective des droits de chacune et de chacun.

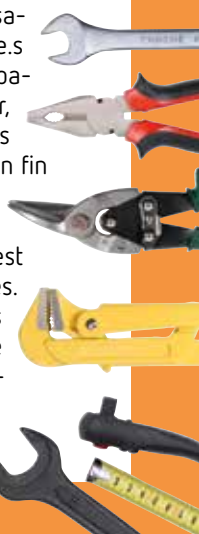
Les conseiller.ère.s syndical.e.s en diversité

Cette brochure intersyndicale a pour but d'**outiller les délégué.e.s syndicaux.ales**, afin qu'il.elle.s puissent mieux défendre les droits des travailleuses et des travailleurs pour plus d'égalité de traitement.

Dans cette brochure, vous trouverez les **différentes étapes** pour détecter les stéréotypes et les inégalités de traitement en entreprise, ainsi que les **outils pratiques** de lutte contre toute forme de discrimination. Parmi les outils, vous retrouverez les différents types de **plans diversité** en entreprise issus de la politique de diversité du gouvernement bruxellois.

Il s'agira également de se coordonner lors de réunions syndicales, afin d'augmenter l'efficacité des actions et de mieux défendre les droits des travailleur.euse.s, en front commun. Pour mener à bien vos tâches de délégué.e syndical.e dans la lutte contre les discriminations, les **conseiller.ère.s en diversité** des trois organisations syndicales sont à votre disposition. Il.elle.s peuvent répondre à vos questions, vous accompagner dans certaines démarches ou vous former, si nécessaire. Vous trouverez les coordonnées des conseiller.ère.s syndicaux.ales en diversité en fin de brochure.

Soulignons que les outils et suggestions ne sont que des leviers pour le travail décisif qui est le vôtre, en tant qu'acteurs.trices syndicaux.ales. En effet, votre travail sera déterminant : vous êtes les piliers essentiels de cette lutte contre les discriminations, pour que les droits fondamentaux des travailleur.euse.s soient respectés, protégés et effectifs.



VOUS ÊTES CONFRONTÉ.E.S À DES DISCRIMINATIONS SUR VOTRE LIEU DE TRAVAIL ?

Vous êtes victime ou témoin de préjugés au sein de votre entreprise ?

Vous cherchez des outils permettant de détecter les préjugés et lutter contre les discriminations ?

Quelles sont les réponses collectives pour promouvoir la diversité et faire face à la discrimination ?

Vous souhaitez susciter une réflexion sur cette thématique dans votre entreprise ?

La diversité et la lutte contre la discrimination sont des sujets sensibles et il est parfois difficile de les aborder, *tant avec la direction qu'avec les collègues*. Pourtant, l'expérience démontre qu'il est possible pour les représentant.e.s des travailleur.euse.s d'en faire une question centrale dans l'entreprise.

Le plus souvent, les stéréotypes (images généralisantes) alimentent des préjugés (jugements négatifs) qui peuvent donner naissance à des comportements discriminatoires (traitements différenciés/inégaux et injustifiés).

L'ETRE HUMAIN SANS PREJUGE N'EXISTE PAS

STÉRÉOTYPES ←	Image/idée (positive ou négative) simplifiée que l'on a des membres d'un groupe social liée à une nécessité de faire des catégories à partir d'éléments partageant des caractéristiques communes. Les stéréotypes que nous portons sont liés à nos appartenances sociales, notre époque, notre éducation, ou encore, notre expérience personnelle.	← IDÉES
PRÉJUGÉS ←	Jugement négatif à l'égard de membres d'un groupe social dont on veut se distinguer et auquel on attribue certaines caractéristiques négatives. Le préjugé peut être plus ou moins implicite et ne fait généralement pas l'objet de vérification ou de contrôle critique. Il procède de la généralisation : tout membre du groupe visé par le préjugé est supposé porteur de cette caractéristique négative.	← ATTITUDES
DISCRIMINATION	Distinction, basée sur des stéréotypes et des préjugés, aboutissant à un comportement négatif à l'égard des membres d'un groupe social. La difficulté réside dans le fait de démontrer que l'inégalité de traitement que subit une personne est due à son appartenance à ce groupe discriminé.	COMPORTEMENT

A photograph showing a group of four people (three women and one man) sitting around a table in a meeting. They are looking at documents and appear to be in a collaborative discussion. The background is a bright, slightly blurred office environment.

INTERPELLER LA DIRECTION SUR LES PRATIQUES DISCRIMINATOIRES DANS L'ENTREPRISE

Les femmes sont particulièrement plus exposées aux discriminations. Cependant, les travailleur.euse.s intérimaires, les travailleur.euse.s expérimenté.e.s de plus de 45 ans ou les travailleur.euse.s jeunes, les travailleur.euse.s d'origine étrangère, les travailleur.euse.s infra-scolarisé.e.s, sont aussi plus souvent discriminé.e.s.

D'autres caractéristiques (réelles ou supposées) se révèlent parfois être à la base d'un traitement différencié : les croyances ou convictions, l'appartenance syndicale, l'origine, l'orientation sexuelle... Il n'y a pas de liste exhaustive des motifs de discrimination, tout dépend de la situation dans *votre* entreprise.

Ainsi, pour les représentant.e.s du personnel, le plus important est de pouvoir démasquer l'inégalité dont pourraient être victimes certains travailleur.euse.s, du fait de leur appartenance à un groupe social particulier.

Ils, elles disposent, pour ce faire, d'outils leur permettant de diagnostiquer une inégalité de traitement et d'interpeller la direction, en CE ou en CPPT, sur sa gestion du personnel.

Le diagnostic de la situation

RECRUTEMENT ET REPRÉSENTATION DES DIFFÉRENTS GROUPES

- Comment se passe le recrutement ? Quelle est la procédure de sélection ? Les offres d'emploi sont-elles accessibles à tous et à toutes ?
- Existe-t-il une procédure d'accueil des nouveaux.elles travailleur.euse.s ? Comment est-elle organisée ? La délégation syndicale est-elle associée à la politique d'accueil ? Quelles informations sont dispensées ?
- Les différents groupes (jeunes/âgés, personnes d'origine étrangère, infra-scolarisés (sans certificat d'enseignement secondaire supérieur, CESS), femmes/hommes (en fonction de la représentation majoritaire dans l'entreprise) sont-ils proportionnellement représentés dans la hiérarchie intermédiaire par rapport au nombre de travailleur.euse.s ?
- Y-a-t-il un turnover /une rotation du personnel récurrent(e) dans l'entreprise ? Touche-t-elle une catégorie spécifique du personnel ?

- Les différents groupes sont-ils également représentés dans les contrats à durée indéterminée et déterminée (CDI/CDD), le travail intérimaire ? Les temps pleins et partiels ?

COMMUNICATION INTERNE

- Existe-t-il un moyen de communication accessible à tous les travailleur.euse.s de l'entreprise ? Cette communication est-elle aisée ?
- Existe-il une clause de non-discrimination dans le règlement de travail ?
- Les travailleur.euse.s sont-il.elle.s sensibilisé.e.s d'une manière ou d'une autre à la question de la diversité et de la non-discrimination ?
- Des actions sont-elles mises en œuvre au sein de l'entreprise en matière de diversité/d'égalité ?
- Tous les travailleur.euse.s en sont-il.elle.s également informé.e.s ? Sont-il.elle.s impliqué.e.s dans ces actions ?

FORMATION ET PROMOTION

- Est-ce que les formations sont accessibles à tou.te.s les travailleur.euse.s ?
- Y-a-t-il des objectifs particuliers en matière de formation et de promotion interne pour des groupes ciblés ?
- Est-il possible pour tous et toutes d'avoir une promotion dans l'entreprise, notamment grâce aux formations ?

COMMUNICATION EXTERNE

- Comment l'entreprise se positionne-t-elle sur la question de l'égalité de traitement et de la non-discrimination dans sa communication vers la clientèle ? Vers les partenaires ?



**L'ENTREPRISE SE DOIT D'ÊTRE
LE REFLET DE LA SOCIÉTÉ**

Les outils légaux pour lutter contre les discriminations

Il est interdit de discriminer. Parfois, il s'avère utile de rappeler à l'employeur.euse ses obligations légales. Un certain nombre de pratiques sont en effet sanctionnées par la loi.

DIRECTIVES EUROPÉENNES

- **Directive 2000/43/CE** du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de « race » ou d'origine ethnique.
- **Directive 2000/78/CE** du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.
- **Directive 76/207/CEE** du Conseil du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

LES 3 LOIS FÉDÉRALES ANTI-DISCRIMINATIONS DU 10 MAI 2007

Ces lois interdisent les discriminations directes et indirectes (c'est-à-dire les règles ou les pratiques apparemment neutres qui ont pour effet de désavantager de manière injustifiée certaines catégories de personnes), le harcèlement, l'injonction de discriminer et le refus d'aménagement raisonnable pour les personnes porteur d'un handicap.

Les 19 critères dits « protégés » par la législation anti-discrimination (se retrouvent dans les lois fédérales et aussi dans des décrets et des ordonnances) :

→ **Une loi visant les discriminations dites « raciales » (loi « antiracisme ») :**

Les 5 critères « raciaux » : prétendue race, couleur de peau, nationalité, ascendance et origine nationale ou ethnique.

→ **Une loi visant les inégalités entre femmes et hommes (loi « égalité de genre ») :**

Les critères liés au genre : 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).

→ **Une loi visant tous les autres motifs de discrimination :**

Les critères liés aux autres caractéristiques protégées : le handicap, les convictions philosophiques ou religieuses, l'orientation sexuelle, l'âge, la fortune (les ressources financières), l'état civil, les convictions politiques, les convictions syndicales, l'état de santé, les caractéristiques physiques ou génétiques, la naissance, l'origine sociale, la langue.

AUTRES LOIS POUR PLUS D'ÉGALITÉ

→ **Loi du 22 avril 2012** a été modifiée par la loi du 12 juillet 2013 sur la **lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes** : 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'actions + classification de fonctions neutre;

- **Loi du 28 février 2014 – risques psychosociaux au travail** : responsabilité de l'employeur de mettre sur pied un plan d'action pour lutter contre ces risques psychosociaux : l'idée est de voir si les groupes ciblés par la diversité ne sont pas plus soumis à ces risques.
- La réglementation relative au **trajet de réintégration** a été modifiée de manière fondamentale par l'AR du **11 septembre 2022** (MB 20 septembre 2022).
- **Loi du 4 février 2020**, qui **allonge la liste des critères protégés** par la loi du 10 mai 2007. Ainsi, la paternité, la co-maternité, l'allaitement, la procréation médicalement assistée, l'adoption et les caractéristiques sexuelles sont de nouveaux critères protégés, assimilés à une distinction fondée sur le sexe.

LES ORDONNANCES ET ARRÊTÉS BRUXELLOIS

- **Le 18 juillet 2008, le Parlement régional bruxellois a adopté trois ordonnances** relatives à la **lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi** dans le secteur privé, dans les administrations régionales (Ministères et Organismes d'Intérêt Public (OIP) et dans les pouvoirs locaux). Une quatrième ordonnance créait le label bruxellois de responsabilité sociétale des entreprises, qui souscrit également aux objectifs de diversité.
- De plus, le 1^{er} janvier 2018 est entrée en vigueur l'**Ordonnance régionale bruxelloise du 16 novembre 2017** qui permet aux inspecteurs régionaux de réaliser des **tests de discrimination** en matière d'emploi.

- Enfin, l'**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)

- **Ordonnance du 4 septembre 2008** visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise.
- **Arrêté du 3 mars 2011** portant exécution de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise.
- **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 (CCT)

Certaines CCT sont utiles pour interpeller l'employeur.euse sur des pratiques de gestion du personnel qui peuvent être à l'origine de discriminations. La CCT 9 dispose que le.la chef.fe d'entreprise doit fournir au conseil d'entreprise les informations permettant à ce dernier de se faire une idée exacte sur la structure de l'emploi dans l'entreprise, sur son évolution et sur les prévisions d'emploi (départs et raisons); la politique du personnel (recrutements, sélections, mutations, promotions); les critères de licenciement et de réembauchage. Ces données sont fournies par le bilan social, l'information économique et financière, le rapport sur l'égalité entre femmes et hommes.

Certaines conventions collectives ont directement trait à la lutte contre l'inégalité de traitement et peuvent être invoquées face à un.e employeur.euse discriminant.e :

- **La CCT n° 22**, concernant l'accueil des nouveaux travailleurs dans l'entreprise et les informations qui doivent obligatoirement être communiquées au travailleur.euse qui entre en fonction.
- **La CCT n° 25 ter**, concernant l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins.
- **La CCT n° 26**, concernant les garanties de rémunération des personnes handicapées employées dans un régime de travail normal.
- **La CCT n° 38**, concernant l'égalité de traitement lors du recrutement et de la sélection des travailleur.euse.s
- **La CCT n° 82**, concernant les mesures d'outplacement pour les travailleur.euse.s âgé.e.s via la mise en place d'une procédure de reclassement professionnel pour les 45 ans et plus.

- La 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.
- La CCT n° 99, sur l'égalité de rémunération entre travailleur.euse.s handicapé.e.s et non handicapé.e.s.
- La CCT n° 104, concernant la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleur.euse.s âgé.e.s dans l'entreprise : vise le maintien ou l'augmentation du nombre de travailleur.euse.s de 45 ans et plus dans l'entreprise (de 20 travailleur.euse.s ou plus).

En outre, la **classification des fonctions**, s'il y en a une, peut 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 rémunération.

Certaines CCT sectorielles contiennent également des clauses de non-discrimination. Citons l'exemple de la CCT du secteur pétrole au sujet du « régime des vacances et des congés » : un jour de congé régional culturel est accordé, à établir par le conseil d'entreprise et rémunéré de manière analogue selon le régime 'Accord-jour pétrolier'. Dans le **secteur de l'Intérim** (Federgon), un code de conduite de prévention de la discrimination ethnique a été adopté en 1996 sous forme d'une CCT rendue obligatoire par Arrêté Royal.

D'autres CCT sectorielles anti-discrimination ont été signées dans divers secteurs : l'électricité (CCT 5 mai 1999, CCT 30 juin 1999), secteur du textile (CCT 22 mai 2003, CCT 5 octobre 2003), secteur du nettoyage (CCT 16 juin 2003)...

Négocier de nouvelles pratiques

Ces outils légaux et une bonne analyse de la situation vont permettre aux représentant.e.s des travailleur.euse.s d'interpeller la direction en CE (ou à défaut, en CPPT) sur ses pratiques en matière de gestion du personnel. Ce travail d'analyse et d'interpellation peut se faire, quelle que soit la situation dans l'entreprise : les relations (entre les travailleur.euse.s et avec la direction) peuvent être bonnes ou conflictuelles. L'objectif, c'est que soient instaurées durablement dans l'entreprise de nouvelles manières de faire, favorisant la diversité et l'égalité sur les lieux de travail.

Attention, lorsqu'il existe des conflits intergroupes dans l'entreprise, l'employeur.euse en rejette souvent la faute sur les travailleur.euse.s... Il s'agit alors, pour nos organisations syndicales, de remettre le problème dans son contexte global et d'analyser en quoi il peut être en réalité lié à une gestion du personnel inadaptée, à une mauvaise communication interne avec les travailleur.euse.s, à des inégalités de traitement.

Pour négocier de nouvelles pratiques, les représentant.e.s des travailleur.euse.s ont tout intérêt à négocier en front commun. Il.elle.s ont, en outre, plus de chances de voir aboutir des changements s'il.elle.s proposent eux.elles-mêmes des actions concrètes à leur direction. Ceci peut mener à des modifications du règlement de travail, à la mise en place d'une CCT ou d'accords d'entreprise. Les conseiller.ère.s syndicaux.ales en diversité sont là pour vous aider, si nécessaire, à formuler des constats et à les convertir en propositions d'actions.

A photograph showing a group of four diverse business professionals (two men and two women) sitting around a table in a meeting. They are engaged in conversation, with one man in the center gesturing with his hands. The text is overlaid on the bottom half of the image.

SENSIBILISER LES COLLÈGUES À LA DIVERSITÉ ET À LA NON-DISCRIMINATION

Négocier de nouvelles pratiques de gestion du personnel suppose que les représentant.e.s des travailleur.euse.s soient soutenu.e.s par leurs collègues dans leurs revendications. Mais la discrimination dans l'entreprise n'est bien souvent pas le seul fait de la direction...

Lorsqu'on parle de diversité et de non-discrimination, on peut être confronté à des discours généralisants, infondés, de la part de collègues porteurs de préjugés et de stéréotypes.

En outre, les personnes n'affichent pas toujours leur opinion, conscientes qu'il est plus « politiquement correct » de se dire antiraciste, pour l'égalité des sexes, pour l'intégration des personnes handicapées dans l'emploi ...

Mais les préjugés et stéréotypes sont particulièrement tenaces et ces personnes peuvent continuer à avoir des comportements discriminatoires, de manière plus tacite, et donc plus difficile à identifier.

Des travailleur.euse.s peuvent ainsi opposer une certaine résistance à changer leurs pratiques.

Comment réagir ? En parler ! Il est essentiel d'avoir une bonne communication avec l'ensemble des travailleurs de l'entreprise. Dialoguer, amener les collègues à exprimer leur opinion sans les juger, donner sa propre vision des choses.

En outre, préjugés, inégalités de traitement, pratiques discriminatoires, peuvent aboutir à de réels conflits entre travailleur.euse.s. Il s'agit de discuter ouvertement, avec les différentes parties en présence, afin de cerner ce qui pose exactement problème. « On dit », rumeurs et préjugés amènent souvent à mal cibler la source de conflit. Ainsi, le simple fait de requalifier le problème permet parfois de réduire déjà les tensions. Ensuite, des solutions pourront être dégagées et proposées à la direction.

Aborder la diversité sur les lieux de travail peut être difficile et nous ne nous sentons pas tous capables d'organiser un débat constructif sur la question. L'aide de vos permanent.e.s syndicaux.ales ainsi que des conseiller.ère.s syndicaux.ales en diversité peut être la bienvenue pour mettre sur pied une stratégie efficace.

**LA DIVERSITE, C'EST
PENSER A LONG TERME**

FAIRE APPEL AUX CONSEILLER.ÈRE.S SYNDICAUX.ALES EN DIVERSITÉ

Les conseiller.ère.s syndicaux.ales en diversité des trois organisations syndicales ont pour missions spécifiques :

- de promouvoir la diversité sur les lieux de travail au travers d'actions de sensibilisation et de formation des travailleur.euse.s. Forums, tables rondes et autres activités intersyndicales ont pour objectif de fournir aux représentant.e.s des travailleur.euse.s les moyens de comprendre les mécanismes de la discrimination et d'agir concrètement en vue de favoriser la diversité dans leur entreprise.



- **d'accompagner les délégué.e.s dans l'élaboration d'un « diagnostic » de leur entreprise**, révélant les éventuelles pratiques discriminatoires qui ont cours dans la gestion du personnel, ainsi que d'un cahier de revendications, à l'intention de leur direction, afin que soient mises en place, sur les lieux de travail, des actions concrètes visant la non-discrimination et l'égalité de traitement entre tou.te.s les travailleur.euse.s. Le plus souvent, cette négociation est favorisée par la mise en place d'un front commun fructueux entre les trois syndicats.
- **d'aider les délégué.e.s à instaurer un climat ouvert à la diversité au sein de leur entreprise** afin que les actions de diversité soient portées par l'ensemble des travailleur.euse.s. Ceci peut se faire grâce à la mise en place d'un plan de diversité sur les lieux de travail.



QU'EST-CE QU'UN PLAN DE DIVERSITÉ ?

La gestion de la diversité et la lutte contre les discriminations dans le monde du travail sont définies par le cadre juridique au niveau européen, belge et bruxellois. Après plus de 10 ans, la politique diversité en Région de Bruxelles-Capitale, qui avait été mise en place depuis 2007, a été revue.

Les plans de diversité en entreprise dans la Région de Bruxelles-Capitale consistent en une analyse de la situation de différents groupes de travailleur.euse.s dans l'entreprise et en une série d'actions que l'employeur.euse s'engage à mettre en place afin de promouvoir la diversité et de lutter contre les discriminations sur les lieux de travail. Ces plans doivent impérativement être élaborés en concertation avec les représentant.e.s des travailleur.euse.s. Ils constituent, de ce fait, une véritable opportunité pour les délégué.e.s de proposer des modifications dans les procédures d'embauche et de recrutement, de promotion, de formation... au bénéfice d'une plus grande égalité entre tou.te.s les travailleur.euse.s, quels que soient leur genre, leur origine, leur âge, leur niveau de scolarisation ou encore leur état de santé...

La réforme des instruments de la diversité a mené à la distinction entre trois types de plans, remplaçant l'ancien plan unique mais aussi à un élargissement des groupes-cibles.

6 groupes-cibles

de la lutte contre les discriminations sur le marché de l'emploi bruxellois dans les plans de diversité

- Les personnes de **nationalité et/ou d'origine étrangère**.
- Les personnes en **situation de handicap**.
- Les **jeunes** (moins de 26 ans).
- Les **personnes de + de 45 ans**.
- Les personnes d'un **sexé déterminé** qui sont sous-représentées par rapport à l'autre sexe dans un segment spécifique du marché de travail ou de l'entreprise/organisme.
- Les personnes **sans CESS** c'est-à-dire qui ne sont pas titulaires d'un diplôme ou document reconnu comme équivalent supérieur à l'enseignement secondaire inférieur.

NB. Le genre est envisagé de manière transversale et en tenant compte des autres critères de discrimination de manière croisée.

Cette liste n'est pas exhaustive. D'autres groupes vulnérables peuvent être identifiés, victimes d'un traitement inégalitaire reposant sur leur santé, leurs convictions philosophiques ou religieuses, leur engagement syndical, leur quartier, etc.

Comment réaliser un plan diversité ?

DÉCLARATION D'INTENTION

Si votre employeur.euse signe cette déclaration d'intention sur la diversité et la non-discrimination, il.elle s'engage à introduire une politique de diversité. Cette politique encourage une meilleure inclusion des différents groupes cibles sur le marché du travail.

Il.elle s'engage à :

- s'inscrire dans la politique bruxelloise de diversité
- respecter la législation anti-discrimination
- réaliser un scan (état des lieux quantitative et qualitative) de la diversité dans l'entreprise, *dans un délai de deux ans après la signature de la déclaration d'intention*
- traduire la diversité de la société bruxelloise en une culture organisationnelle propre et au niveau de l'effectif, et ce, à tous les niveaux de qualification.
- communiquer sur la politique de diversité, au sein et à l'extérieur de l'entreprise et avec les pouvoirs publics.

Cette déclaration est soumise **pour avis** aux représentant.e.s des travailleur.euse.s en CE, CPPT, DS ou, s'il n'y a pas d'organe de concertation, aux travailleur.euse.s de l'entreprise.

UN MOYEN DE RELANCER LA CONCERTATION SUR LE PLAN DE DIVERSITE DANS VOTRE ENTREPRISE

3 types de plan

LE MINI-PLAN

- Le mini-plan peut être réalisé par toutes les organisations ou entreprises
- Répond surtout aux besoins des petites organisations ou entreprises (moins de 50 ETP).
- Pour travailler sur une situation liée aux thématiques de la diversité et de l'anti-discrimination : préjugés, collaboration intergénérationnelle, plafond de verre, recrutement et inclusion d'une personne en situation de handicap...
- Peut constituer le point de départ d'une politique de diversité plus complète. Votre entreprise pourra par exemple encore opter par la suite pour un plan global.

ACTION SECTORIELLE :

Obligation d'incorporer au moins une action sectorielle (s'il y a accord avec le secteur).

DURÉE : 2 ans

FINANCEMENT : 5.000 euros

(pas d'apport obligatoire de l'entreprise).

LABEL DIVERSITÉ : pas d'obtention du label diversité.

LE PLAN GLOBAL

- Le plan Global est un instrument plus complet, qui permet une approche systématique.
- Pour réaliser une analyse globale de la politique en matière de diversité et anti-discrimination, mener des actions structurelles et durables dans quatre domaines d'intervention (recrutement et sélection, politique du personnel, communication interne et positionnement externe). Vous pourrez utiliser ce plan comme structure pour la politique de votre organisation

ACTION SECTORIELLE : Obligation d'incorporer au moins trois actions sectorielles (s'il y a un accord avec le secteur).

DURÉE : 2 ans

FINANCEMENT : Co-financement de 10.000 euros maximum (50 % d'apport de l'entreprise, 50 % de la Région)

LABEL DIVERSITÉ : Oui



LE PLAN THÉMATIQUE

- Le plan thématique permet de travailler de manière plus approfondie et innovante sur des sujets ciblés et peut proposer des solutions et actions pour des défis spécifiques.
- Le plan diversité thématique aide des entreprises ou organisations qui ont réalisé précédemment un plan de diversité global ou thématique.
- Elles approfondissent une thématique spécifique afin d'améliorer la diversité ou de lutter davantage contre les discriminations.
- L'entreprise ou organisation peut réaliser une analyse thématique approfondie de :
 - ◆ Un groupe-cible ou un critère protégé (par exemple âge, handicap, genre, origine ou niveau de formation) dans la perspective de ces quatre domaines : recrutement et sélection, gestion du personnel, communication interne ou positionnement externe.
 - ◆ Un domaine du point de vue d'un groupe-cible.

ACTION SECTORIELLE :

Possibilité d'incorporer des actions sectorielles

DURÉE : 2 ans

FINANCEMENT : Co-financement de 10.000 euros maximum (50 % d'apport de l'entreprise, 50 % de la Région)

LABEL DIVERSITÉ : Oui

Tous les plans doivent faire l'objet d'une concertation avec les représentant.e.s des travailleur.euse.s via les organes de concertation : CE, CPTT, à défaut en délégation syndicale (DS). A défaut de représentant.e.s des travailleur.euse.s, elle doit se faire avec les travailleur.euse.s présent.e.s dans l'entreprise.

Les entreprises qui s'engagent à mettre en place un plan de diversité bruxellois doivent obligatoirement intégrer au moins une action de sensibilisation ou encore une action visant la gestion du personnel ou un groupe-cible.

L'objectif est d'assurer l'égalité de traitement sur le marché du travail en veillant à l'inclusion des publics fragilisés sur le marché de l'emploi.

Il s'agit évidemment de faire respecter la législation anti-discrimination, tout en neutralisant les comportements potentiellement discriminants de la direction, d'autres travailleur.euse.s ou de client.e.s/de personnes externes à l'entreprise.

Cette dynamique se réalise en concertation avec les représentant.e.s des travailleur.euse.s.



LES 6 ÉTAPES

d'un plan d'action diversité

- 1** Constituer un groupe de « diversité » / une « structure porteuse »
- 2** Dresser un état des lieux / faire une photographie de l'entreprise (un « scan »)
- 3** Quelles actions pour quels besoins et quels groupes cibles ?
- 4** Quels coûts pour quelles actions ?
- 5** Mise en œuvre sur le lieu de travail.
- 6** Évaluation intermédiaire et finale du Plan d'action diversité

UN PLAN DE DIVERSITE EST UN VERITABLE
OUTIL D'AMELIORATION DES CONDITIONS
DE TRAVAIL DE TOUTE.S
LES TRAVAILLEUR.EUSE.S.



NOS ENGAGEMENTS SYNDICAUX EN FRONT COMMUN

Les discriminations sont des actes illégaux, immoraux, inacceptables.

Lutter contre toutes discriminations implique une position claire des organisations syndicales, concertée et partagée avec les délégué.e.s syndicaux.ales, les représentant.e.s des travailleur.euse.s dans les organes de concertation en entreprise (CPPT, CE, DS) et via des plans de formation, des campagnes de sensibilisation ou des actions spécifiques.

En 2017, les trois organisations syndicales ont réitéré leurs engagements.

Les 5 engagements syndicaux 2017-2027

- 1 Lutter collectivement** contre toutes les formes de discrimination au travail, pour que soient garantis, à toutes et à tous, l'accès au marché du travail bruxellois et des droits égaux dans l'emploi ;
- 2 Inscrire** systématiquement le point de la non-discrimination et de l'égalité de traitement à l'agenda de la concertation sociale, au niveau de l'entreprise, du secteur, ainsi que des instances d'avis et de décision ;
- 3 Faire de nos négociations syndicales des exemples** en matière d'égalité et de non-discrimination ;
- 4 Poursuivre la sensibilisation et l'information** des travailleur.euse.s au travers de nos actions, formations, campagnes et publications, afin que chaque membre et militant.e syndical.e puisse être informé.e et acteur.rice de ce combat ;
- 5 Renforcer la collaboration** avec d'autres organisations actives dans la lutte contre les discriminations afin de consolider nos actions.

CONTACTS UTILES

Les conseiller.ère.s syndicaux.ales de la diversité

Vous pouvez faire appel aux conseiller.ère.s en diversité des syndicats pour vous aider.

CSC-ACV DIVERSITY

Rue Pletinckx, 19 - 1000 Bruxelles

✉ diversite.bruxelles@acv-csc.be

☎ 02/557 84 05



FGTB BRUXELLES

45, Rue de Suède, 45 - 1060 Bruxelles

✉ jeanne.uwase@fgtb.be

Jeanne UWASE

☎ 02/552 03 36



CGSLB BRUXELLES

Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles

✉ diversite-bruxelles@cgsלב.be

Cellule diversité CGSLB Bxl

☎ 02/210 01 00 - 0475/42 07 68



LE SITE INTERSYNDICAL

🖱 www.diversities.brussels



Autres services externes aux organisations syndicales

ACTIRIS INCLUSIVE

Tour Astro, Boulevard de l'Astronomie, 14 (29^e étage)
1210 Bruxelles

→ Service Diversité d'Actiris Inclusive

« Le service diversité soutient, via des plans, les employeurs du secteur public et privé qui veulent renforcer la diversité. Le service diversité accompagne chaque année, environ 200 entreprises du secteur privé ce qui représente 65.000 travailleurs »

- 🖱 www.actiris.be/diversite
- ✉ servicediversite@actiris.be
- ☎ 02/505 77 05

→ Service anti-discrimination d'Actiris Inclusive

« Le service anti-discrimination d'Actiris Inclusive est un service de 1^{re} ligne pour les demandeurs d'emploi. Le Service anti-discrimination reçoit et accompagnent les chercheurs d'emploi qui se sentent discriminés. »

Signalement :

- 🖱 www.actiris.brussels/fr/citoyens/signaler-une-discrimination-a-l-emploi/
 - ☎ 0800/35 089
- du lundi au vendredi de 9h à 16h30

→ View.brussels

« *View.brussels est l'Observatoire bruxellois de l'emploi et de la formation. Ses travaux présentent les tendances du marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale et proposent des pistes de solutions pour répondre aux différents défis de demain.* »

- ▶ https://viewstat.actiris.brussels/viewstat_werkloosheid_basisstatistiek.html

UNIA (Centre Interfédéral pour l'Égalité des Chances)

Place Victor Horta 40, bte 40
1060 Saint-Gilles

« *Unia est une institution publique indépendante qui lutte contre la discrimination et défend l'égalité des chances en Belgique. [Unia défend] la participation égale et inclusive de tous et toutes dans tous les secteurs de la société. Et [veille] au respect des droits humains en Belgique.* »

☎ 02/212 30 00

▶ www.unia.be

Signalement :

✉ info@unia.be

☎ 0800/12 800

INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES

Rue Ernest Blerot, 1 - 1070 Bruxelles

« L'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes est compétente pour élaborer, mettre en œuvre et assurer le suivi de la politique d'égalité des chances entre hommes et femmes. »

☎ 02/233 42 65

🖱 <https://igvm-iefh.belgium.be>

Signalement :

✉ egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be

☎ 0800/12 800

L'INSTITUT FÉDÉRAL DES DROITS HUMAINS (IFDH)

Rue de Louvain, 48 - 1000 Bruxelles

"L'Institut Fédéral des Droits Humains (IFDH) s'efforce de créer une société où les droits humains de tous et toutes sont respectés de manière égale."

✉ info@firm-ifdh.be