

Comment détecter **LES PRÉJUGÉS** et lutter contre **les DISCRIMINATIONS** sur les lieux de travail ?



Avec le soutien du Conseil de la non-discrimination
et la diversité de la Région de Bruxelles-Capitale





*Les références aux personnes et fonctions au masculin
visent aussi bien les hommes que les femmes.*

Sommaire

Interpeller la direction sur les pratiques discriminatoires dans l'entreprise	6
– Le diagnostic de la situation	8
– Les outils légaux pour lutter contre les discriminations	10
– Négocier de nouvelles pratiques.....	14
Sensibiliser les collègues à la diversité et à la non-discrimination	16
Faire appel aux conseillers syndicaux en diversité	19
Contacts utiles	23



Vous êtes victime ou témoin de préjugés au sein de votre entreprise et vous ne savez pas comment réagir ?

Vous êtes régulièrement confrontés à de la discrimination et à des inégalités de traitement sur votre lieu de travail ?

Vous ne vous sentez pas suffisamment outillés pour détecter les préjugés et lutter contre les discriminations ?

Vous vous demandez quelles réponses collectives sont à votre disposition pour promouvoir la diversité et faire face à la discrimination ?

Ou, simplement, vous souhaitez susciter une réflexion sur la question 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 montre qu'il est possible pour les représentants des travailleurs d'en faire une question centrale dans l'entreprise.



Ce folder a pour objectif de vous y aider. Vous y trouverez les éléments essentiels tant pour reconnaître et lutter contre la discrimination, que pour promouvoir un environnement favorable à la diversité sur votre lieu de travail.

{ Syndicats = **acteurs à part entière** de la politique de diversité }

«Communication interne»



Le plus souvent, les stéréotypes (images généralisantes) sont à la base de préjugés (jugement négatif) qui peuvent donner naissance à des comportements discriminatoires (traitements différenciés/inégaux et injustifiés).

{ L'homme **sans préjugés** n'existe pas }

Stéréotypes



Image/idée (positive ou négative) simplifiée que l'on a des membres d'un groupe social liée à une tendance naturelle à faire des catégories à partir d'éléments partageant des caractéristiques communes. Les stéréotypes que nous portons sont liés à notre appartenance sociale, notre époque, notre éducation, notre expérience personnelle.

Idées



Préjugés



Jugement négatif à l'égard de membres d'un groupe social dont on veut se distinguer et auxquels 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

Interpeller la direction sur les pratiques discriminatoires dans l'entreprise

On reconnaît généralement que, dans certaines professions, les femmes (ou, plus rarement, les hommes), les ouvriers (par rapport aux employés), les travailleurs intérimaires, les travailleurs expérimentés ou jeunes, les travailleurs d'origine étrangère, les travailleurs infra-scolarisés, les travailleurs âgés, peuvent être discriminés. Mais d'autres caractéristiques (imaginaires ou réelles) se révèlent parfois être à la base d'un traitement différencié : les croyances ou convictions, l'appartenance syndicale, l'origine géographique, le passé judiciaire, l'orientation sexuelle ...

Il ne peut pas travailler, il est séropositif

Il n'est pas aisé de faire une liste exhaustive des motifs de discrimination, tout dépend de la situation dans *votre* entreprise.





Ainsi, l'important, pour les représentants du personnel, c'est de pouvoir démasquer l'inégalité dont pourraient être victimes certains travailleurs, du fait de leur appartenance à un groupe social particulier.

Ils disposent, pour ce faire, d'un certain nombre 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 ?
- Existe-t-il une procédure d'accueil des nouveaux travailleurs ? 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 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 travailleurs ?
- Y-a-t-il un « turn over »/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 CDI, les CDD, le travail intérimaire ? Les temps pleins et partiels ?

{ L'entreprise se doit d'être le **reflet** de la société }

Les homosexuels
draguent tout
le temps



■ Communication interne

- Existe-t-il un moyen de communication accessible à tous les travailleurs de l'entreprise (ouvriers et employés, intérimaires) ? Cette communication est-elle aisée ?
- Existe-il une clause de non-discrimination dans le règlement de travail ?
- Les travailleurs sont-ils sensibilisés 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 travailleurs en sont-ils également informés ? Sont-ils impliqués dans ces actions ?

■ Formation et promotion

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

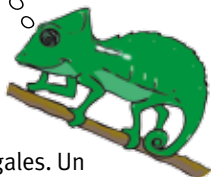
■ Communication externe

- 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 ?

Les vrais belges
d'abord !

Les outils légaux pour lutter contre les discriminations

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



LES 3 LOIS ANTI-DISCRIMINATIONS DU 10 MAI 2007

- une loi visant les discriminations raciales;
- une loi visant les inégalités entre femmes et hommes;
- une loi visant tous les *autres* motifs de discrimination (âge, orientation sexuelle, état de santé, convictions religieuses...).

Ces lois interdisent les discriminations directes et indirectes (càd règles ou 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 handicapées.

LES ORDONNANCES BRUXELLOISES

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 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.

→ Loi du 22 avril 2012 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'actions 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.

**Les femmes
avec enfants ne
sont pas flexibles**



LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Certaines CCT sont utiles pour interpeller l'employeur sur certaines pratiques de gestion du personnel qui peuvent être à l'origine de discriminations.

La CCT 9 dispose que le chef 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 employeur discriminant :

- CCT n°25 ter concernant l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins.
- CCT n°38 concernant l'égalité de traitement lors du recrutement et de la sélection des travailleurs
- CCT n°95 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail, qui cite expressément l'interdiction de la discrimination.
- La CCT n°22 concernant l'accueil des nouveaux travailleurs dans l'entreprise et les informations qui doivent

obligatoirement être communiquées au travailleur qui entre en fonction.

- La CCT 26 concernant les garanties de rémunération des personnes handicapées employées dans un régime de travail normal.
- La CCT 104 concernant la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise : vise le maintien ou l'augmentation du nombre de travailleurs de 45 ans et plus dans l'entreprise (de 20 travailleurs ou plus).

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.

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.

Certaines CCT sectorielles contiennent également des clauses de non-discrimination. Sont notamment concernés le secteur de l'électricité (CCT 5 mai 1999, CCT 30 juin 1999), du textile (CCT 22 mai 2003, CCT 5 octobre 2003), du nettoyage (CCT 16 juin 2003).

Négocier de nouvelles pratiques

Ces outils légaux et une bonne analyse de la situation vont permettre aux représentants des travailleurs 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 travailleurs 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.**



Les vieux ne
servent plus à rien,
ils sont dépassés

Attention, lorsqu'il existe des conflits intergroupes dans l'entreprise, l'employeur en rejette souvent la faute sur les travailleurs... 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 travailleurs, à des inégalités de traitement.

Pour négocier de nouvelles pratiques, les représentants des travailleurs ont tout intérêt à négocier **en front commun**. Ils ont en outre plus de chances de voir aboutir des changements s'ils proposent eux-mêmes des actions concrètes à leur direction. Ceci peut amener à des modifications du règlement de travail, à la mise en place d'une CCT ou d'accords d'entreprise.

Les conseillers syndicaux en diversité des trois syndicats sont là pour vous aider, si nécessaire, à formuler des constats et à les convertir en propositions d'actions (voir contacts utiles en fin de brochure).



Sensibiliser les collègues à la diversité et à la non-discrimination

Négocier de nouvelles pratiques de gestion du personnel suppose que les représentants des travailleurs soient soutenus 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.

La diversité en 6 étapes :

1. Constituer un groupe «diversité» au sein de l'entreprise
2. Dresser un état des lieux de la diversité dans l'entreprise
3. Identifier les besoins et proposer les actions
4. Chiffrer le coût des actions
5. Mettre en oeuvre les actions
6. Évaluer les plus value des actions menées



Des travailleurs peuvent ainsi opposer une certaine résistance à changer leur pratique.

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.



**Les musulmans/
les basques sont
des terroristes**

En outre, préjugés, inégalités de traitement, pratiques discriminatoires, peuvent aboutir à de réels conflits entre travailleurs.

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 déjà parfois de réduire 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 permanents ainsi que des conseillers syndicaux en diversité peut être la bienvenue pour mettre sur pied une stratégie efficace.

{ La diversité, c'est penser à long terme. }

Faire appel aux conseillers syndicaux en diversité

Les conseillers syndicaux en diversité des 3 syndicats ont pour missions spécifiques :

- de promouvoir la diversité sur les lieux de travail à travers des actions de sensibilisation et de formation des travailleurs. Forums, tables rondes et autres activités intersyndicales ont pour objectif de fournir aux représentants des travailleurs 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 délégués 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 tous travailleurs. Le plus souvent, cette négociation est favorisée par la mise en place d'un front commun fructueux entre les trois syndicats.

- d'aider les délégués 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 travailleurs.

Ceci peut se faire grâce à la mise en place d'un plan de diversité sur les lieux de travail.





Les blancs
sont arrogants
et racistes

Qu'est-ce qu'un plan de diversité?

Les plans de diversité du Pacte Territorial pour l'Emploi en Région de Bruxelles-Capitale consistent en une analyse de la situation de différents groupes dans l'entreprise et en une série d'actions que l'employeur s'engage à mettre en place afin de promouvoir la diversité sur les lieux de travail.

Ces plans doivent impérativement être élaborés en concertation avec les représentants des travailleurs. Ils constituent de ce fait une véritable opportunité pour les délégués de proposer des modifications dans les procédures d'embauche et de recrutement, de promotion, de formation ... au bénéfice d'une plus grande égalité entre tous les travailleurs, quels que soient leurs genre, origine, âge, niveau de scolarisation ou état de santé.

Groupes ciblés dans le cadre des plans de diversité bruxellois :

- Travailleurs/euses d'origine étrangère
- Jeunes travailleurs/euses (– de 26 ans)
- Travailleurs/euses peu qualifié(e)s (sans CESS)
- travailleurs/euses expérimenté(e)s (+ de 45 ans)
- Travailleurs/euses porteurs/euses d'un handicap
- Hommes = femmes

Cette liste n'est pas exclusive. D'autres groupes vulnérables peuvent être identifiés, victimes d'un traitement inégalitaire reposant sur leurs croyances, orientation philosophique, appartenance syndicale, passé judiciaire, quartier d'habitation, etc.



Contacts utiles

LES CONSEILLERS SYNDICAUX DE LA DIVERSITÉ

Pour la CGSLB

Eva Sahin : eva.sahin@cgsלב.be
☎ 02/210.01.03 - 0475/42.07.68
Boulevard Baudouin, 8
1000 Bruxelles

Pour la FGTB

Samantha Smith : diversite.bruxelles@fgtb.be
☎ 02/552.03.55 - 0498/87.14.17
Youssef Ben Abdeljelil:
diversiteit.brussel@abvv.be
☎ 02/552 03 36 - 0499/51 04 32
Rue de Suède, 45
1060 Bruxelles

Pour la CSC

Rachida Kaaïss : Diversiteit.Brussel2@acv-csc.be
☎ 02/557.85.41 - 0472/67.10.73
Rue Pletinckx, 19
1000 Bruxelles

SERVICE DIVERSITÉ D'ACTIRIS

Tour Astro, Boulevard de l'Astronomie, 14 (29^e étage)
1210 Bruxelles
servicediversite@actiris.be
☎ 02/505.77.05
www.actiris.be/diversite

UNIA (CENTRE INTERFÉDÉRAL POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES)

Rue Royale, 138 - 1000 Bruxelles
☎ 02/212.30.00 - 0800/12.800 (signalement)
info@unia.be
<http://unia.be/fr>

INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES

Rue Ernest Blerot, 1 - 1070 Bruxelles
☎ 02/233.42.65
egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be
www.igvm.fgov.be

Les jeunes sont
incompétents
et n'ont pas
d'expérience

