

**« Les enjeux syndicaux de la lutte
contre les discriminations
et les politiques de diversité. »**

Une étude de la Cellule Lutte Contre les Discriminations

*réalisée et coordonnée par Valérie JACQUEMIN avec la
collaboration de Cecilia SIDDI, André ANTOINE,
Patrick BRASSEUR, Jojo BURNOTTE, Florian
VANBREMEERSCH.*

❖ Décembre 2009 ❖

Introduction.

Cette étude développe une analyse syndicale de la problématique des luttes contre les discriminations et de la politique de la diversité. Elle se fonde sur le positionnement politique, les analyses et les méthodes d'action élaborées par la Cellule de Lutte Contre les Discriminations de la FGTB wallonne. Elle est composée de trois chapitres.

Le premier contextualise les actions syndicales menées dans le champ de la discrimination et de la diversité en abordant :

- Le contexte législatif et sociétal qui a présidé à la multiplication des lois anti-discrimination à tous les niveaux de pouvoir et à l'apparition relativement récente des politiques de diversité.
- Le positionnement politique et idéologique qui fonde notre travail. Combattre les discriminations n'est pas un choix neutre. Il s'inscrit dans une lutte plus large pour que l'égalité des droits soit effective. En cela, il s'oppose au management de la diversité, qui même s'il se revendique d'une dimension éthique, n'en reste pas moins fondé sur la différenciation (des conditions de travail, des formes de rémunération, ...) comme facteur d'efficience et de rentabilité, maillon d'une reconstruction de la hiérarchie sociale. Cette dernière est produite par une dynamique qui structure une stratification ethnique et une stratification sexuelle (division homme/femme), et qui participe à la reproduction des rapports de domination¹.

Le deuxième chapitre développe les analyses et les méthodes de travail élaborées par la Cellule :

- Quels sont les principaux problèmes liés aux discriminations en entreprise ?
- Qu'en est-il de la mise en œuvre des « politiques de diversité » ?

Des documents situés en annexe décriront notre méthodologie et sa mise en œuvre avec diverses délégations d'entreprise ou avec des délégués en formation.

Le troisième et dernier chapitre dessinera des pistes d'actions syndicales que nous proposons de mettre en place avec les délégations syndicales en lien avec les problèmes principaux découverts. Nous développerons une vision alternative, opposée à la pensée dominante (celle de la diversité), des modalités du combat pour le respect de l'égalité des droits dans le monde du travail².

¹ Cet aspect structurel et systémique de la discrimination sera abordé dans l'étude statistique et sociologique que nous publierons sur le site dans le courant de 2010.

² Pour ce qui est de la présente étude, nous nous fondons principalement sur les analyses de Nouria Ouali, Albert Martens, Andréa Réa, Matéo Alaluf, dont vous trouverez régulièrement les ouvrages repris dans notre appareil-critique.

1. Définitions de la lutte contre les discriminations et de la politique de diversité.

1.1. Aperçu général.

Lutte contre les discriminations.

La lutte contre les discriminations peut paraître comme un sujet à la mode qui prend de plus en plus d'importance ces dernières années. Mais de quoi s'agit-il vraiment ?

Au sens juridique du terme, on peut définir le fait de « discriminer une personne » comme le fait de la traiter moins favorablement qu'une autre personne qui est dans une situation comparable et ce, sur base d'un des critères protégés par les textes normatifs et sans que cela ne puisse légalement être justifié. Par exemple, des femmes et des hommes postulent à un emploi de secrétaire mais l'employeur ne reçoit que les femmes et exclut d'office les CV masculins.

La lutte contre les discriminations fait l'objet d'un grand nombre de textes juridiques émanant d'instances internationales (ONU, Conseil de l'Europe, OIT, Directives européennes...) traduits dans de nombreuses législations nationales et régionales.

L'union européenne (UE) consacre, dans ses textes fondateurs, l'égalité de traitement de tous ses citoyens. Depuis le traité d'Amsterdam, elle est compétente pour adopter des mesures en vue de combattre les discriminations fondées sur le sexe, la race, l'origine ethnique, la religion, les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle³. C'est sur cette base que plusieurs directives européennes imposent aux états d'adopter des dispositifs spécifiques en matière de lutte contre les discriminations et notamment, la directive relative à l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race et d'origine⁴ et la directive visant l'égalité de traitement en matière d'emploi adoptée en 2000⁵. Diverses directives en matière d'égalité des sexes existent aussi dont la directive s'appliquant à l'emploi (synthèse de plusieurs anciennes directives en la matière)⁶.

En Belgique, la constitution fait référence, dans divers articles, aux principes de non-discrimination et d'égalité de traitement, de manière générale⁷. C'est sur cette base qu'existe pour les législateurs, fédéraux et fédérés, une véritable obligation d'éviter toute différence de traitement qui ne pourrait être justifiée objectivement et raisonnablement⁸.

Au niveau fédéral, trois lois réglementent la matière des discriminations⁹. Il s'agit de trois lois dont l'une fonde la discrimination sur des critères généraux¹⁰, l'autre sur l'égalité entre les femmes et les hommes¹¹ et la dernière concerne le racisme et la xénophobie¹².

³ Article 13 du Traité C.E.

⁴ Directive 2000/43/C.E. du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race et d'origine ethnique.

⁵ Directive 2000/78/EU du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

⁶ Directive 2006/54/C.E. du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

⁷ Articles 10, 11, 11bis, 172 et 191 de la constitution.

⁸ RENAULD, B., Sources et notions du droit de la lutte contre les discriminations in « Le droit de la lutte contre les discriminations dans tous ses états », CUP 108, 2009, p. 13.

⁹ Le dispositif législatif précédent était formé d'une loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre les discriminations et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante

D'autres législations plus spécifiques existent encore en matière de lutte contre les discriminations essentiellement dans le domaine de l'emploi¹³. Plusieurs conventions collectives de travail, rendues obligatoire par arrêté royal visent également la lutte contre les discriminations dans le domaine de l'emploi. Il s'agit notamment de la CCT n°25¹⁴, de la CCT n°38¹⁵ et de la CCT n°95¹⁶. Cette dernière CCT n°95 est fondamentale, elle fait suite à l'accord interprofessionnel (AIP) de 2007-2008, conclu entre les interlocuteurs sociaux au sein du Conseil National du travail qui intégrait un point d'ancrage¹⁷ relatif à la diversité et à la non-discrimination. Elle impose le respect de l'égalité de traitement pendant toute la relation de travail. Par ailleurs, quelques conventions collectives de travail ont été conclues au sein de certaines commissions paritaires et contiennent, soit des codes de bonne conduite de non discrimination, soit des clauses de non discriminations qui permettent de lutter contre les discriminations¹⁸.

Au niveau des entités fédérées, le législateur flamand a adopté un décret unique en 2008, sur l'égalité des chances et de traitement¹⁹.

La Région bruxelloise a également adopté trois textes différents de lutte contre les discriminations, qu'il faut compléter par d'autres textes spécifiques²⁰.

La Communauté française a récemment adopté un décret modificateur relatif à certaines formes de discriminations²¹. De nombreuses dispositions existent aussi en matière d'enseignement.

La Communauté germanophone a également adopté un décret relatif à l'égalité de traitement sur le marché du travail²².

et les régimes complémentaires de sécurité sociale et la loi dite « Moureau » du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie, qui forme aujourd'hui, la base légale de la lutte contre les discriminations fondées sur un motif lié au racisme, après avoir été modifiée en 2007.

¹⁰ Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discriminations, *M.B.*, 30 mai 2007, ci-après dénommée « loi générale anti-discrimination ».

¹¹ Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, *M.B.*, 30 mai 2007, ci-après dénommée « loi genre ».

¹² Loi dite « Moureau » du 30 juillet 1981 tendant réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie, telle qu'elle a été modifiée par la loi du 10 mai 2007, ci-après dénommée « loi racisme ».

¹³ Notamment la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi, la loi du 5 mars 2002 relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel, la loi du 5 juin 2002 sur le principe de non discrimination en faveur des travailleurs avec un contrat de travail à durée déterminée.

¹⁴ Convention collective de travail n° 25 du 15 octobre 1975 sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et féminins, modifiée par les conventions collectives de travail n° 25 bis du 19 décembre 2001 et n° 25 ter du 9 juillet 2008.

¹⁵ Convention collective de travail n° 38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs.

¹⁶ Convention collective de travail n°95 du 10 octobre 2008 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail.

¹⁷ Il s'agit du point d'ancrage 4 de l'AIP 2007-2008.

¹⁸ Nous pouvons citer, à titre d'exemple, la convention collective de travail du 7 mai 1996 conclue au sein de la Commission paritaire pour le travail intérimaire relative au code de bonnes pratiques relatif à la prévention de la discrimination raciale, rendue obligatoire par l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 9 septembre 1996, *M.B.*, 6 novembre 1996.

¹⁹ Décret du 10 juillet 2008, *M.B.*, 23 septembre 2008.

²⁰ Ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi, *M.B.*, 16 septembre 2008 ; Ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise, *M.B.*, 16 septembre 2008 et Ordonnance du 4 septembre 2008 visant à assurer une politique de diversité au sein de la fonction publique bruxelloise, *M.B.*, 19 septembre 2008.

²¹ Décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations, *M.B.*, 13 janvier 2009, ci-après dénommé « décret de la Communauté française ».

La Région wallonne a, quant à elle, réformé sa législation par un décret relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations²³.

Diversité.

Le concept de diversité concerne au départ les enjeux culturels liés à une société aux cultures diverses. Il apparaît aux Etats-Unis dans les années quatre vingt, dans le cadre de lois visant à protéger et légaliser toutes les langues, les formes d'expression, de vie et de croyances des citoyens.

Aujourd'hui ce concept fait irruption dans le champ du travail. Il est principalement lié à la mise en œuvre des Directives Européennes sur l'égalité et la lutte contre les discriminations, sans pour autant être repris en tant que tel. Adoptées pour interdire toute différence de traitement fondée sur le sexe, la nationalité, l'origine, le handicap..., ces Directives retranscrites dans les législations des pays membres, n'ont pas réussi à éradiquer la persistance de phénomènes discriminatoires. Aussi, de nombreux gouvernements ont proposé la promotion de la diversité comme une nouvelle approche de la lutte contre les discriminations. Il s'agit à travers des programmes gouvernementaux mettant en place des aides financières, des labels diversité, des chartes éthiques, des codes de bonne conduite, de donner une impulsion positive aux entreprises respectueuses de la législation et soucieuses, dans la gestion de leur personnel, de répondre aux défis nouveaux que représentent la diversité croissante de la clientèle et de la main d'œuvre, ainsi que l'hétérogénéité de cette dernière²⁴.

La Gestion de la Diversité des Ressources Humaines (GDRH) met ainsi l'accent sur la réalité d'une société composée de personnes différentes : hommes/femmes, valides/non-valides, belges/d'origine étrangère, jeunes/âgés,... Ces différentes personnes, on les retrouve ou on devrait les retrouver dans les entreprises. La version « sociologique » de la diversité prétend réaliser, et rendre vivable dans les entreprises, la même « diversité humaine » que celle qu'on trouve dans la société (jusqu'à respecter les mêmes proportions). Cette volonté de refléter son environnement fait partie intégrante des logiques d'action de la gestion de la diversité s'articulant autour de deux pôles en tension : le pôle des logiques économiques et le pôle des logiques sociales.

La dimension économique de la diversité (Business care), c'est la création de valeur ajoutée en permettant à l'organisation d'être plus efficace au travers d'une meilleure relation avec les clients et les usagers, mais aussi en offrant des gains en termes d'efficacité par une meilleure utilisation des ressources internes et externes²⁵. Cette volonté s'inscrit dans 4 axes d'action : la recherche d'efficacité (réaliser les objectifs), la visée d'efficacité (meilleure utilisation des ressources), le respect des lois (éviter les amendes pour non respect des lois de lutte contre les discriminations), l'amélioration de l'image de l'entreprise²⁶. Refléter son environnement s'inscrit dans le droit fil de l'image de marque de l'entreprise. Il s'agit d'« assoir sa légitimité dans son environnement et montrer que l'organisation (entreprise) s'aligne sur le système de normes et de valeurs de son environnement »²⁷.

²² Décret du 17 mai 2004 relatif à l'égalité de traitement sur le marché du travail, *M.B.*, 13 août 2004.

²³ Décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations, *M.B.*, 19 décembre 2008, ci-après dénommé « Décret de la Région wallonne ».

²⁴ Annie Cornet, Philippe Warland, GRH et gestion de la diversité, Paris, les Topos +, édition Dunod, 2008, p.5-6.

²⁵ *Idem* p. 51.

²⁶ *Idem*. P.51-57.

²⁷ *Idem*.p.56-57

La dimension sociale de la diversité (Social Justice Care), c'est la capacité d'inscrire les préoccupations relatives à l'éthique (justice sociale, égalité professionnelle, ...) dans le fonctionnement de l'entreprise²⁸. Deux axes d'action sont ici en jeu : d'une part la responsabilité sociale de l'entreprise et le développement durable, d'autre part la capacité de l'entreprise à refléter son environnement²⁹. Le défi au cœur du deuxième axe est de refléter en interne l'environnement externe. « Une politique de gestion de la diversité doit permettre que tous les groupes soient équitablement représentés dans les organisations publiques et privées »³⁰.

Ces politiques de Gestion de la Diversité en Ressources Humaines recèlent de nombreuses ambiguïtés. La tension entre logique économique et logique sociale est très ambivalente. Les constats réalisés par Annie Cornet et Philippe Warland sur base d'analyse de cas concrets soulignent les risques de discriminations engendrés par ces logiques de différenciation. Ils pointent les dérives d'instrumentalisation de la main d'œuvre et de segmentation du marché du travail. Ils stigmatisent les stratégies de type cosmétique (embellissement social comme stratégie). Ils rappellent le risque de n'utiliser la diversité que comme moyen de drainer de la main-d'œuvre en période de pénurie d'emploi, logique utilitariste qui bien souvent se complète par des politiques d'assimilation »³¹.

Les ambiguïtés de cette tension dialectique entre économique et social font pencher, à notre sens, ces politiques de gestion de la diversité dans les mesures d'aménagement du néo-libéralisme, en vue de contourner, voir récupérer les revendications égalitaires. Comme le souligne Matéo Alaluf, « la diversité est à présent une composante du discours managérial. Elle permet de désigner une politique d'embauche, améliore l'image de l'entreprise et devient un argument de vente de ses produits. En aucun cas elle ne peut être confondue avec l'égalité. L'égalité au contraire ne s'assimile pas à l'identité. Elle refuse que les identités différentes ne fondent un ordre hiérarchisé. Lorsque la diversité se substitue à la discrimination, c'est la différence qui remplace l'égalité »³². C'est ce que nous tenterons de démontrer dans le chapitre consacré au débat idéologique sous-tendant les choix politiques en matière de lutte contre les discriminations ou d'actions positives en faveur de la diversité³³.

1.2. Aperçu juridique et politique.

1.2.1. Aperçu juridique de la lutte contre les discriminations.

Pour définir plus en profondeur ce que représente une discrimination, au sens juridique du terme, nous nous baserons sur les textes qui peuvent s'appliquer au niveau du territoire wallon. Il s'agit des trois lois fédérales, du Décret de la Région wallonne et du Décret de la communauté française³⁴. Ces trois pouvoirs ont globalement uniformisé leurs textes de manière à ce que correspondent : les définitions des discriminations, les critères protégés, les justifications possibles ainsi que les procédures et sanctions qui leur sont applicables. Les champs d'application de chacun de ces textes varient bien évidemment en fonction du champ de compétences de chacun de ces pouvoirs légiférant.

²⁸ Idem.p.57

²⁹ Idem.57-58.

³⁰ Idem.p. 58.

³¹ Idem.p. 59-62

³² Matéo Alaluf, le dictionnaire du prêt-à-penser, « Diversité », in *Politique*, numéro 56, octobre 2008, p.5.

³³ Voir paragraphe 1.3.

³⁴ Nous n'y incluons toutefois pas, pour la présente étude, le Décret de la Communauté germanophone.

1. Les types de discriminations.

Les textes retiennent comme acte de discrimination : la discrimination directe, la discrimination indirecte, l'injonction de discriminer, le harcèlement et le refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur de personnes souffrant d'un handicap³⁵.

➤ La discrimination directe.

Il s'agit de « la situation (qui) se produit lorsque, sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable ». Et ce, sans justification possible sur base de la loi (voir infra).

Exemple :

- ◆ *Une offre d'emploi précise que le candidat doit être de race blanche.*
- ◆ *Un employeur accorde systématiquement un jour de congé supplémentaire aux travailleurs masculins mais non aux travailleurs féminins.*
- ◆ *Un travailleur est licencié pour le seul motif qu'il est séropositif.*

➤ La discrimination indirecte.

Il s'agit de « la situation (qui) se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés ». Et ce, sans justification possible sur base de la loi (voir infra).

Par définition, la discrimination indirecte est difficile à déceler. En effet, à côté d'attitudes ouvertement discriminatoires, des pratiques plus insidieuses sont observées. Ainsi, sous le couvert d'un critère d'apparence neutre, il peut s'avérer qu'une véritable politique de discrimination soit mise en place.

Exemple :

- *Les tests d'embauche peuvent contenir des questions de culture générale qui, sous une apparence de neutralité, permettent en réalité d'écarter des candidats d'origine étrangère.*
- *Exiger, dans les conditions de recrutement, un critère de résidence permettrait sous une apparence de neutralité d'écarter en réalité des candidats sur base de l'origine ethnique ou de la race.*

➤ L'injonction de discriminer.

L'injonction de discriminer comprend « tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination, sur la base de l'un des critères protégés, à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de l'un de leurs membres ».

³⁵ Ces différentes notions sont définies à l'article 4 de la loi « générale anti-discrimination », à l'article 4 de la loi « racisme », à l'article 5 de la loi « genre », à l'article 4 du décret wallon et à l'article 3 du décret de la Communauté française.

Cet aspect de la discrimination a été intégré dans la loi pour « empêcher qu'on tente, par l'utilisation d'intermédiaires, d'échapper à l'interdiction de discrimination »³⁶.

Dans les travaux parlementaires, le ministre prenait comme exemple le cas de l'agent immobilier enjoint de discriminer par le propriétaire. Il précisait que le fait que le propriétaire soit coupable de discrimination, au sens d'une injonction de discriminer, ne permettait pas à l'agent immobilier d'échapper à sa responsabilité.

Dans le domaine de l'emploi, la même remarque peut être faite pour les intermédiaires, comme les entreprises de travail intérimaire ou les organismes d'insertion professionnelle.

Exemple :

L'entreprise X, cliente de l'agence intérimaire Y, lui demande de ne sélectionner que des hommes pour une place de soudeur.

➤ **Le harcèlement.**

Le harcèlement consiste en « un comportement indésirable qui est lié à l'un des critères protégés, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant »³⁷.

Ce type de comportement n'est jamais susceptible d'être justifié quand il est avéré.

Les cas de harcèlement qui ne sont pas fondés sur un des critères protégés relèvent du droit commun du harcèlement et peuvent être sanctionnés sur base de l'article 442bis du code pénal³⁸.

De plus, les faits de harcèlement qui ont lieu dans la relation de travail, sont expressément exclus des lois fédérales et du décret régional. Il est, dans ces textes, renvoyé à la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs dans l'exécution de leur travail³⁹.

➤ **Le cas particulier de la personne souffrant d'un handicap.**

« Le refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée » constitue une discrimination au sens de la loi.

Les aménagements raisonnables sont compris comme étant des « mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et de progresser dans les domaines pour lesquels cette loi est d'application, sauf si ces mesures imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique publique menée concernant les personnes handicapées ».

³⁶ Comme l'a expliqué le ministre dans le cadre des travaux parlementaires, *Doc. Parl.*, Chambre, 2006-2007, Doc. 51-2720/009, pp. 42-43.

³⁷ La loi « genre » donne une définition légèrement différente du harcèlement : « comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, ... (la suite étant la même que celle citée plus haut).

³⁸ RENAULD, B., op. cit., p. 29.

³⁹ Voir l'article 6 de la loi « générale anti-discrimination », l'article 7 de la loi « genre » et l'article 6 de la loi « racisme » et l'article 6 du décret wallon.

Le but initial était d'inciter les employeurs à engager des travailleurs handicapés moyennant un investissement limité afin d'adapter les lieux de travail. Mais cette obligation légale peut également servir à imposer aux employeurs des aménagements pour certains travailleurs victimes d'un accident ou d'une maladie. En Région wallonne, il peut utilement être fait appel au CRETH en vue d'évaluer les aménagements devant être effectués en entreprise⁴⁰.

Les indicateurs pris en compte pour apprécier le caractère raisonnable de l'aménagement sont :

- ♦ *le coût financier proportionné ;*
- ♦ *l'existence d'interventions ou de mesures réduisant la charge financière ;*
- ♦ *l'impact organisationnel de l'aménagement ;*
- ♦ *la taille des activités et la capacité financière d'un employeur (ou d'un fournisseur de services) ;*
- ♦ *la durée et la fréquence d'utilisation ;*
- ♦ *l'absence d'alternatives équivalentes⁴¹.*

A titre d'interventions, les aides des Régions, et notamment de l'AWIPH pour la Région wallonne, sont prises en considération pour ne pas rendre les aménagements disproportionnés⁴².

Exemple :

Rampe d'accès, largeur de porte suffisante pour laisser passer une chaise roulante, aménagement des sanitaires, chaises ergonomiques avec positions assise/debout, aménagements visuels pour personnes malvoyantes, réorganisation du travail, éventuellement traduite par du télétravail si cela convient au travailleur, etc.

➤ Les actions positives

Les textes légaux auxquels nous faisons ici référence considèrent que les « actions positives », encore communément appelées « discriminations positives » ne consistent pas en des discriminations.

Elles consistent en « des mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés à l'un des critères protégés, en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique ».

Elles ne peuvent être mises en œuvre que s'il existe une inégalité manifeste, si la disparition de cette inégalité est un objectif à promouvoir, si la mesure est temporaire (destinée à disparaître dès que l'objectif est atteint) et la mesure ne peut restreindre inutilement les droits d'autrui⁴³.

⁴⁰ CRETH, le Centre de Ressources et d'Évaluation de Technologies informatisées pour l'intégration sociale, professionnelle et scolaire des personnes handicapées. Il propose entre autre un service d'évaluation des besoins et des projets qui analyse les demandes de chaque individu et propose des réponses « taillées sur mesure ».

⁴¹ Indications proposées par le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, formation organisée par la Région wallonne, « Agir contre la discrimination : outils juridiques et pratiques de terrain », Décembre 2009.

⁴² Voir www.awiph.be.

⁴³ Des arrêtés d'exécution doivent baliser les hypothèses et les conditions de mise en œuvre de ces actions positives.

2. Les critères protégés.

Les différents textes légaux interdisent toute discrimination qui aurait lieu sur base d'un des critères protégés par la loi.

Il s'agit donc d'un système de liste dite « fermée »⁴⁴, et non d'un système dit « ouvert », qui aurait couvert toutes les discriminations sur base de n'importe quel critère.

Les textes (combinés pour ce qui concerne le niveau fédéral) reprennent globalement, comme critères protégés :

- ♦ *la nationalité ;*
- ♦ *une prétendue race ;*
- ♦ *la couleur de la peau ;*
- ♦ *l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique ;*
- ♦ *l'âge ;*
- ♦ *l'orientation sexuelle ;*
- ♦ *le sexe (y étant assimilés la grossesse, l'accouchement, la maternité et le changement de sexe).*
- ♦ *l'état civil ;*
- ♦ *la naissance ;*
- ♦ *la fortune ;*
- ♦ *la conviction religieuse ou philosophique ;*
- ♦ *la conviction politique ;*
- ♦ *la conviction syndicale⁴⁵ ;*
- ♦ *la langue ;*
- ♦ *l'état de santé actuel ou futur ;*
- ♦ *un handicap ;*
- ♦ *une caractéristique physique ou génétique ;*
- ♦ *l'origine sociale⁴⁶.*

A la question de savoir si la personne non visée par un critère en particulier est discriminée sur base d'un critère « associé », il semble qu'il faut répondre positivement⁴⁷. Il a ainsi été décidé par la Cour européenne de justice que les parents d'un enfant handicapé pouvaient être déclarés victimes de discrimination, sur base d'un traitement différencié que ces parents subissent du fait du handicap de leur enfant⁴⁸.

⁴⁴ Les directives européennes, que le législateur belge a dû transposer, avaient également opté pour un système de liste dite « fermée ».

⁴⁵ Il n'avait pas été jugé utile au législateur d'intégrer immédiatement ce critère dans la loi d'origine. Le critère de la conviction politique pouvait, selon lui, être utilisé à cet égard, de manière large, par les victimes de discrimination sur base de leur conviction syndicale. La Cour constitutionnelle a récemment rendu un arrêt (Cour Constitutionnelle, 2 avril 2009, n°64/2009, www.arbitrage.be) dans lequel elle enjoint au législateur d'intégrer ce critère dans la liste des critères. Une demande en annulation similaire concernant le décret de la Région wallonne du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations est actuellement pendant devant la Cour constitutionnelle (affaire mise au rôle n°4728).

⁴⁶ Ce critère doit être compris comme l'appartenance à une classe sociale déterminée (noblesse, ...). Voir *Doc. Parl.*, Chambre, 2006-2007, Doc. 51-2722/001, pp.17-18.

⁴⁷ RENAULD, B., op. cit., p. 36.

⁴⁸ C.J.C.E., 17 juillet 2008, Coleman c. Attridge Law and Steve Law, *N.C.J.M.* - Bulletin 2008, p. 1149.

3. La justification de la discrimination.

De manière générale, on peut dire qu'il n'y aura pas de discrimination s'il existe une justification objective et raisonnable. Cette notion est donc cruciale dans la définition de la discrimination. En effet, on ne peut parler de discrimination directe ou indirecte que si la différence de traitement ne repose sur aucune justification (objective et raisonnable).

De manière particulière pour chaque type de critères protégés, il existe un système de justification différent⁴⁹.

Pour la loi dite « générale » de lutte contre les discriminations, il existe un système « ouvert » de justification : tout type de justification peut être proposé. Il reste à voir si celle-ci sera considérée comme objective et raisonnable.

Exemple de justification :

Un syndicat pourrait refuser des membres sur base de leur conviction politique⁵⁰.

Toutefois, pour ce qui concerne les relations de travail et l'affiliation ou l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs ou dans une organisation professionnelle (ainsi que dans les régimes complémentaires de la sécurité sociale), les distinctions basées sur l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique ou un handicap ne pourront être justifiées que sur base d'exigences professionnelles essentielles et déterminantes⁵¹. Cette règle doit être appliquée avec parcimonie et uniquement pour les exigences professionnelles nécessaires pour exercer l'activité en question. L'objectif légitime invoqué ne peut pas être lié à des motifs discriminatoires⁵².

Exemple :

Le fait de refuser la candidature d'une personne malvoyante pour un poste de gardien de nuit repose sur une justification objective et raisonnable. Disposer d'une bonne vue constituée, une exigence professionnelle essentielle et déterminante pour la fonction. Par contre, exiger que le candidat mesure au moins 1,80 m et qu'il puisse courir le 100 mètres en moins de 10 secondes ne correspondrait pas aux exigences essentielles professionnelles que l'on peut prévoir pour un veilleur de nuit.

Une dérogation est apportée à cette dernière règle : la distinction fondée sur l'âge, en matière de relation de travail et de régimes complémentaires de sécurité sociale, ne constitue pas une discrimination lorsqu'elle est « objectivement et raisonnablement justifiée, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de plein emploi, du marché du travail ou tout autre objectif légitime comparable et que les moyens pour réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires »⁵³.

Une dernière dérogation spécifique est offerte aux organisations dont le fondement repose sur la conviction philosophique ou religieuse.

⁴⁹ Nous faisons ici référence aux critères protégés, tels qu'ils sont cités dans les trois lois fédérales. Les décrets wallon et de la Communauté française suivent, de manière générale, ces types de justification, avec toutefois quelques spécificités, essentiellement dans le décret de la Communauté française.

⁵⁰ *Doc. Parl.*, Chambre, 2006-2007, Doc. 51-2720/009, p. 112.

⁵¹ Article 8 de la loi anti-discrimination générale.

⁵² *Doc. Parl.*, Chambre, 2006-2007, Doc. 51-2722/001, p. 48-49.

⁵³ Article 12 de la loi générale anti-discrimination.

Dans le cadre de leurs activités professionnelles, une distinction fondée sur la conviction religieuse ou philosophique, quand elle constitue une exigence professionnelle essentielle, est légitime et justifiée au regard du fondement de l'organisation.

Pour les critères repris par la loi « racisme », deux systèmes de justification sont mis en place.

Pour le critère de la nationalité, il existe un système dit « ouvert », qui prévoit le même type de justification que ceux prévus pour les critères protégés par la loi « générale anti-discrimination ». C'est-à-dire que la distinction ne sera pas discriminatoire si elle est fondée sur un but légitime et que les moyens pour y arriver sont appropriés et nécessaires.

Pour les autres critères liés à une prétendue race, à la couleur de peau, à l'origine nationale ou ethnique, de manière générale, aucune justification n'est possible. Elle n'est possible que dans le domaine des relations de travail sur base d'exigences professionnelles essentielles et déterminantes.

Exemple de justification :

Un acteur de couleur est demandé pour jouer le rôle de Barack Obama.

Pour les critères basés sur le genre, un système de justification assez complexe est prévu.

Pour être le plus succinct possible, nous pouvons dire que les distinctions directes ne pourront faire l'objet d'aucune justification, sauf en matière d'emploi où est acceptée une justification relative à l'exigence professionnelle essentielle et déterminante.

Exemple de justification :

Rechercher une femme pour un rôle féminin dans une pièce de théâtre (les hommes étant exclus du casting).

Des nuances existent, de manière générale, en matière de régimes complémentaires de sécurité sociale, pour les fournitures d'accès aux biens et aux services, sauf dans le secteur des assurances (et excepté l'assurance-vie).

Chaque loi prévoit encore une clause de sauvegarde en vertu de laquelle « une distinction directe ou indirecte fondée sur l'un des critères protégés ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination prohibée par la présente loi lorsque cette distinction directe ou indirecte est imposée par ou en vertu d'une loi ». Cela signifie que les justifications aux distinctions imposées par ou en vertu d'une loi seront acceptées (« sauvegardées »)⁵⁴. Il faut y apporter une réserve de taille, applicable à tout législateur en Belgique, qui reste tenu de respecter les articles 10 et 11 de la Constitution ainsi que toutes les dispositions de droit international applicables en Belgique et garantissent toutes les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination⁵⁵.

Nous faisons également ici référence aux actions positives dont il a été question ci-dessus et qui peuvent être interprétées comme des justifications ou des exceptions au système antidiscriminatoire mis en place légalement.

⁵⁴ Article 11 de la loi « générale anti-discrimination », article 11 de la loi « racisme » et article 18 de la loi « genre », article 10 du décret wallon et article 5 du Décret de la Communauté française.

⁵⁵ *Doc. Parl.*, Chambre, 2006-2007, Doc. 51-2720/009.

Il s'agit donc d'un système très complexe de justification, rédigé de manière peu claire pour les citoyens, qui plus est.

Enfin, pour mieux visualiser ces justifications, nous nous référons aux tableaux ci-dessous, rédigés par le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (CECLR)⁵⁶. Pour les critères de justifications, nous pouvons établir deux situations distinctes : les relations de travail (1) et l'accès ou la fourniture des biens et services (2). Pour chaque situation correspondent trois groupes de critères protégés. Pour chaque groupe, il existe une justification différente selon que l'on se trouve devant une distinction directe ou indirecte. Il y a trois types de justifications possibles : soit il n'y a aucune justification possible (régime le plus strict), soit on se base sur une exigence professionnelle essentielle et déterminante (régime strict)⁵⁷, soit une justification objective et raisonnable est possible (régime moins strict)⁵⁸. Par ailleurs, des spécificités supplémentaires existent et sont pour la plupart reprises succinctement dans chaque tableau.

(1) BASES DE JUSTIFICATION : RELATIONS DE TRAVAIL		
	DISTINCTION DIRECTE	DISTINCTION INDIRECTE
GROUPE 1 Prétendue race, couleur de peau, origine nationale ou ethnique Sexe	régime strict exigences professionnelles essentielles et déterminantes <i>(nuance : rég. complém. sécurité soc.)</i>	régime moins strict - but légitime - approprié et nécessaire
GROUPE 2 âge, orientation sexuelle, conviction religieuse ou philosophique, handicap	régime strict exigence professionnelles essentielles et déterminantes	régime moins strict - but légitime - approprié et nécessaire
	Exceptions spécifiques - âge - conviction religieuse/philosophique	Réglementation spécifique - handicap : aménagements raisonnables
GROUPE 3 Etat civil, naissance, fortune, conviction politique, langue, état de santé actuel/futur, caractéristique physique ou génétique, origine sociale nationalité	régime moins strict - but légitime - approprié et nécessaire <i>(nuance : ressortissants UE)</i>	régime moins strict - but légitime - approprié et nécessaire
EXCEPTIONS GENERALES : ACTION POSITIVE ET DISTINCTION PAR OU EN VERTU DE LA LOI		

⁵⁶ Formation organisée par la Région wallonne, « Agir contre la discrimination : outils juridiques et pratiques de terrain », Décembre 2009.

⁵⁷ Il doit s'agir d'une caractéristique essentielle fondée sur la nature ou le contexte de la profession et d'une exigence proportionnée eu égard à la légitimité du but.

⁵⁸ Elle doit être fondée sur un but légitime et des mesures appropriées et nécessaires.

(2) BASES DE JUSTIFICATION : BIEN / SERVICES e.a.		
	DISTINCTION DIRECTE	DISTINCTION INDIRECTE
GROUPE 1 Prétendue race, couleur de peau, origine nationale ou ethnique Sexe	régime le plus strict aucune distinction n'est possible <i>(nuance : bien/service excluant les assurances)</i>	régime moins strict - but légitime - approprié et nécessaire
GROUPE 2 âge, orientation sexuelle, conviction religieuse ou philosophique, handicap	régime moins strict - but légitime - approprié et nécessaire	régime moins strict - but légitime - approprié et nécessaire
GROUPE 3 état civil, naissance, fortune, conviction politique, langue, état de santé actuel/futur, caractéristique physique ou génétique, origine sociale, nationalité	régime moins strict - but légitime - approprié et nécessaire <i>(nuance : ressortissants UE)</i>	régime moins strict - but légitime - approprié et nécessaire
EXCEPTIONS GENERALES : ACTION POSITIVE ET DISTINCTION PAR OU EN VERTU DE LA LOI		

4. Les champs d'application.

Chaque législation⁵⁹ prévoit son champ d'application en excluant les compétences liées aux autres niveaux de pouvoirs. Par exemple, la loi fédérale de lutte contre les discriminations concernera les mesures liées aux réductions de cotisation de sécurité sociale et ne concernera pas les aides à la promotion de l'emploi décidées par la Région wallonne.

Par ailleurs, les affaires exclusivement privées sont exclues de ces législations⁶⁰. Par exemple, une personne qui se sent discriminée parce qu'elle n'a pas été invitée à une fête de son voisin sur base, selon elle, de ses convictions politiques.

Ces législations s'appliquent à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en ce compris aux organismes publics.

⁵⁹ Les trois législations fédérales, les deux décrets, régional et communautaire dont il est ici question.

⁶⁰ *Doc. Parl.*, Chambre, 2006-2007, Doc. 51-2722/001, p. 43.

Pour les lois fédérales, cela concerne⁶¹ :

- ♦ *l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services à la disposition du public ;*
- ♦ *la protection sociale, en ce compris la sécurité sociale et les soins de santé ;*
- ♦ *les avantages sociaux ;*
- ♦ *les régimes complémentaires de sécurité sociale (d'autres précisions sont données à cet égard dans la loi) ;*
- ♦ *les relations de travail (d'autres précisions sont données à cet égard dans la loi) ;*
- ♦ *la mention dans une pièce officielle ou dans un procès-verbal ;*
- ♦ *l'affiliation à et l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs ou toute autre organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisations ;*
- ♦ *l'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public.*

Pour le décret de la Région wallonne, cela concerne⁶² :

- ♦ *l'orientation professionnelle ;*
- ♦ *l'insertion socioprofessionnelle ;*
- ♦ *le placement des travailleurs ;*
- ♦ *l'octroi d'aides à la promotion de l'emploi ;*
- ♦ *l'octroi d'aides et de primes à l'emploi, ainsi que d'incitants financiers aux entreprises, dans le cadre de la politique économique, en ce compris l'économie sociale ;*
- ♦ *la formation professionnelle, y compris la validation des compétences.*

Pour le décret de la Communauté française, cela concerne⁶³ :

- ♦ *les relations d'emploi (d'autres précisions sont données à cet égard dans le décret) ;*
- ♦ *l'enseignement ;*
- ♦ *la politique de santé ;*
- ♦ *les avantages sociaux ;*
- ♦ *l'affiliation à et l'engagement dans toute organisation professionnelle de droit privé subventionnée par la Communauté française ;*
- ♦ *l'accès aux biens et aux services qui sont à la disposition du public, ainsi que leur fourniture.*

5. Procédure en justice.

Les différentes actions pouvant être introduites sont à rattacher au volet civil ou au volet pénal des sanctions prévues par les législations anti-discrimination.

➤ Sanctions civiles.

Il existe un certain nombre de sanctions civiles, pouvant être actionnées en cas de discrimination. Elles visent les clauses d'un contrat, la protection des témoins ou des victimes dans le cadre des actions en justice, le type d'indemnisation de la victime, une action « en cessation » (destinée à mettre fin au comportement discriminatoire) et l'utilisation possible de l'astreinte.

⁶¹ Article 5 de la loi générale anti-discrimination, article 5 de la loi racisme, article 6 de la loi genre.

⁶² Article 5 du décret de la Région wallonne.

⁶³ Article 4 du décret de la Communauté française.

Nullité des clauses contraires à la législation anti-discrimination.

Les clauses contractuelles contraires aux dispositions de ces législations sont nulles ainsi que celles qui prévoient qu'un ou plusieurs cocontractants renoncent par avance aux dispositions de ces textes⁶⁴.

Il s'agit d'une nullité absolue qui doit être demandée en justice et dont l'action est prescrite par 10 ans.

Protection contre les représailles en cas de plainte pour la victime et les témoins.

Un mécanisme de protection est mis en place, dans les domaines des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale, pour les personnes qui ont déposé plainte sur base de ces législations ainsi que pour les témoins (témoignage en justice ou par écrit, lors de l'instruction de la plainte).

Cette protection sera accordée si⁶⁵ :

- ♦ *Une plainte motivée, datée, signée, notifiée par lettre recommandée et reprenant les griefs adressés à l'auteur de la discrimination alléguée est introduite :*
 - par la personne concernée, auprès de l'entreprise ou du service qui l'occupe ;
 - par la Direction générale Contrôle des lois sociales du SPF Travail et Concertation sociale, au bénéfice de la personne concernée, à l'encontre de l'entreprise ou du service qui l'occupe ;
 - par un groupement d'intérêts ou par le CECLR pour la loi « générale » ou la loi « racisme » ou par l'IEFH pour la loi « genre », au bénéfice de la personne concernée, auprès de l'entreprise ou du service qui l'occupe.

- ♦ *Une action en justice est introduite :*
 - Par la personne concernée ;
 - Par un groupement d'intérêts ou par le CECLR pour la loi « générale » ou la loi « racisme » ou par l'IEFH pour la loi « genre », au bénéfice de la personne concernée.

La seule plainte déposée par la victime auprès de l'Inspection sociale ou du ministère public ne suffit donc pas pour faire débiter la protection⁶⁶.

La protection s'étend à toutes les mesures préjudiciables adoptées par l'employeur : rupture de la relation de travail, modification unilatérale des conditions de travail, toute mesure préjudiciable intervenue après la rupture de la relation de travail.

Il appartient à celui contre qui la plainte est déposée de prouver que la mesure préjudiciable a été adoptée pour d'autres motifs que ceux relatifs à la plainte.

Le travailleur dispose alors d'un droit à la réintégration, sauf si la mesure préjudiciable a été prise après la fin de la relation de travail.

⁶⁴ Article 15 de la loi générale anti-discrimination, article 13 de la loi racisme, article 20 de la loi genre, article 17 du décret wallon, article 43 du décret de la Communauté française.

⁶⁵ Article 16 de la loi générale anti-discrimination, article 14 de la loi racisme, article 21 de la loi genre, article 18 du décret wallon et article 44 du décret de la Communauté française.

⁶⁶ CRABEELS, F., DESAIVE, D., MALDEREZ, P., Du neuf en matière de lutte contre les discriminations : les lois du 10 mai 2007, in « Le droit du travail dans tous les secteurs », CUP, 2008, p. 92.

Soit, la personne est soit réintégrée et récupère alors la rémunération perdue, soit l'employeur est obligé de payer une rémunération forfaitaire égale à six mois de salaire ou le préjudice réellement subi (qui doit alors être prouvé par le travailleur)⁶⁷.

Indemnisation forfaitaire.

Lorsque la discrimination est avérée, la victime a droit soit, à une indemnisation correspondant au préjudice réellement subi (qu'elle doit prouver), soit à une indemnité fixée forfaitairement et qui correspond, dans le cadre de la relation de travail à six mois de rémunération brute ou à trois mois si l'employeur démontre que la mesure défavorable aurait été adoptée en l'absence de discrimination.

Action en cessation.

Une action en justice demandant la cessation⁶⁸ d'un acte discriminatoire peut être demandée devant le président du tribunal du travail pour ce qui concerne la relation de travail⁶⁹.

Il s'agit d'une action « assimilée » au référé.

En plus d'ordonner la cessation de l'acte incriminé, le juge peut prévoir des mesures de publicité pour contribuer à la cessation de l'acte ou de ses effets. Il peut être ordonné l'affichage de la décision ou de son résumé pendant un certain délai à l'intérieur ou à l'extérieur du bâtiment du contrevenant. Il peut encore être ordonné la publication ou la diffusion du jugement ou de son résumé par voie de presse, le tout aux frais du contrevenant.

Dans le cadre de cette action, une indemnisation forfaitaire peut également être octroyée à la victime.

Astreinte.

Le juge peut assortir son jugement d'une astreinte à charge de l'auteur d'une discrimination⁷⁰.

➤ **Sanctions pénales :**

Le volet pénal de ces textes légaux ou décrets est relativement « léger » par rapport au volet civil. Cela vient de la constatation du fait que le volet pénal était moins effectif dans les législations précédentes⁷¹.

Lors des discussions parlementaires précédant l'adoption de la loi de 2007, il a en effet été remarqué que « la faible effectivité pratique des dispositifs pénaux qui ont été insérés dans les législations anti-discrimination (...), cette ineffectivité est notamment explicable par le fait que, en matière pénale, la difficulté de prouver la discrimination subie ne peut être surmontée par un renversement de la charge de la preuve »⁷².

⁶⁷ L'employeur doit également payer cette indemnité, même si la personne (ou un groupement d'intérêts) n'a pas demandé sa réintégration dans quelques autres cas énumérés par la loi.

⁶⁸ Article 20 de la loi générale anti-discrimination, article 18 de la loi racisme, article 25 de la loi genre, article 20 du décret wallon, article 50 du décret de la Communauté française.

⁶⁹ C'est le président du tribunal de première instance et le président du tribunal de commerce qui est compétent dans les autres cas et respectivement pour leurs compétences respectives.

⁷⁰ Article 19 de la loi générale anti-discrimination, article 17 de la loi racisme, article 24 de la loi genre, article 21 du décret wallon, article 47 du décret de la Communauté française.

⁷¹ CRABEELS, F., DESAIVE, D., MALDEREZ, P., op. cit., p. 100.

⁷² *Doc. Parl.*, Ch. Repr., sess.ord. 2006-2007, n°2721/001, p. 25.

Les législations ne répriment que les discriminations intentionnelles mais visent tant les discriminations directes qu'indirectes, l'injonction de discriminer, le harcèlement, y compris sexuel et le refus d'aménagements raisonnables pour une personne souffrant d'un handicap.

Comportements incriminés.

Les comportements pouvant être sanctionnés pénalement sont :

- ♦ l'incitation à la discrimination et l'incitation à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne, en raison de l'un des critères protégés⁷³, dans certaines circonstances qui leur donnent un caractère de publicité⁷⁴ ;
- ♦ l'incitation à la discrimination ou à la ségrégation et l'incitation à la haine ou à la violence à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison de l'un des critères protégés⁷⁵, dans certaines circonstances qui leur donnent un caractère de publicité⁷⁶ ;
- ♦ les discriminations commises par des fonctionnaires⁷⁷ ;
- ♦ le non-respect de la décision prononcée à la suite d'une action en cessation⁷⁸.

Une interdiction des droits civils et politiques peut être prononcée.

Les législations visant les critères protégés liés au « racisme »⁷⁹ comportent encore des incriminations propres :

- ♦ la diffusion d'idées fondées sur la supériorité ou la haine raciale⁸⁰ ;
- ♦ la participation aux organisations qui incitent à la discrimination⁸¹ ;
- ♦ les discriminations commises par un particulier dans le domaine de l'accès aux biens et services, et dans le domaine des relations de travail⁸².

⁷³ Article 22, 1° et 2° de la loi « générale anti-discrimination », article 20 1° et 2° de la loi « racisme » et article 27 1° et 2° de la loi « genre » article 23, 1° et 2° du décret wallon et article 52, 1° et 2° du décret de la Communauté française.

⁷⁴ Ces circonstances sont celles énumérées à l'article 444 du code pénal : soit dans des réunions ou lieux publics ; soit en présence de plusieurs individus, dans un lieu non public, mais ouvert à un certain nombre de personnes ayant le droit de s'y assembler ou de le fréquenter ; soit dans un lieu quelconque, en présence de la personne offensée et devant des témoins ; soit par des écrits imprimés ou non, des images ou des emblèmes affichés, distribués ou vendus, mis en vente ou exposés aux regards du public ; soit enfin par des écrits non rendus publics mais adressés ou communiqués à plusieurs personnes.

⁷⁵ Articles 22, 3° et 4° de la loi « générale anti-discrimination », article 20 3° et 4° de la loi « racisme » et article 27 3° et 4° de la loi « genre », article 23, 3° et 4° du décret wallon et article 52 3° et 4° du décret de la Communauté française.

⁷⁶ Voir note n°48.

⁷⁷ Article 23 de la loi « générale anti-discrimination », article 23 de la loi « racisme » et article 28 de la loi « genre », article 24 du décret wallon et article 55 du décret de la Communauté française.

⁷⁸ Article 24 de la loi « générale anti-discrimination », article 26 de la loi « racisme » et article 29 de la loi « genre », article 25 du décret wallon et article 57 du décret de la Communauté française.

⁷⁹ Il s'agit de la loi « racisme » et du Décret de la Communauté française. La Région wallonne a pris l'option de ne pas inscrire ces incriminations spécifiques dans son décret. Toutefois, dans une affaire concrète qui concernerait les compétences de la Région wallonne et pour lesquelles ces incriminations devraient être appliquées, la loi fédérale, par défaut, peut être applicable.

⁸⁰ Article 21 de la loi « racisme » et 53 du Décret de la Communauté française.

⁸¹ Article 22 de la loi « racisme » et 54 du Décret de la Communauté française.

⁸² Article 24 et 25 de la loi « racisme » ainsi que l'article 56 Décret de la Communauté française.

Motifs abjects.

Certaines infractions⁸³ du code pénal ont été modifiées par les lois anti-discrimination pour que puisse être augmenté le taux minimum de la peine lorsque le mobile de l'infraction est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa prétendue race, de sa couleur, de sa nationalité, de son sexe, de son âge, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de sa fortune, de sa conviction religieuse ou philosophique, d'un handicap, de sa langue, de convictions politiques, d'une caractéristique physique ou génétique ou de son origine sociale. Il s'agit du système communément appelé « des motifs abjects »⁸⁴.

Surveillance.

Des arrêtés royaux doivent prévoir qui sont les fonctionnaires en charge du contrôle de ces dispositions. Pour ce qui concerne le monde du travail, sur base de la législation antérieure de 2003, sont compétents :

- ♦ les inspecteurs sociaux et les experts techniques de la Direction générale Contrôle des Lois sociales du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale ;
- ♦ les inspecteurs sociaux, les experts techniques et les assistants techniques de la Direction générale Contrôle du bien-être au travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale⁸⁵.

➤ **Partage de la charge de la preuve en faveur de la victime.**

En matière civile, lorsque la victime ou une organisation agissant au nom de cette dernière invoque des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination, la charge de la preuve incombe au défendeur⁸⁶. Il s'agit d'une répartition de la charge de la preuve entre la victime et l'auteur présumé des discriminations. Elle s'applique dans toutes les procédures à l'exception de la procédure pénale.

Voici quelques faits qui pourraient permettre de présumer l'existence d'une discrimination directe :

- ♦ plusieurs faits dénoncés auprès du CECLR, de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) ou d'un autre groupement, comme les organisations syndicales, des faits isolés mais récurrents qui révèlent un traitement défavorable par rapport à des personnes partageant un critère protégé ;
- ♦ les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement moins favorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

⁸³ Les infractions visées sont l'attentat à la pudeur et le viol ; l'homicide volontaire et les coups et blessures volontaires ; la non-assistance à personne en danger ; la détention illégale et arbitraire ; le harcèlement ; la calomnie, la diffamation et l'injure ; l'incendie volontaire ; la destruction de constructions, bateaux, aéronefs et véhicules ; la dégradation mobilière avec violence ou menaces ; les graffitis et dégradations volontaires immobilières.

⁸⁴ CRABEELS, F., DESAIVE, D., MALDEREZ, P., op. cit., p. 103.

⁸⁵ van Eeckhoutte W., Neuprez V., Compendium droit du travail 2008 – 2009, p. 1031.

⁸⁶ Article 28 de la loi générale anti-discrimination, article 30 de la loi racisme, article 33 de la loi genre, article 29 du décret wallon, article 42 du décret de la Communauté française.

Et pour les discriminations indirectes :

- ♦ des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale ;
- ♦ l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect ;
- ♦ du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable.

L'utilisation des tests de situation n'est plus mentionnée dans la loi, comme c'était précédemment le cas mais il s'agit bien d'un même procédé qui pourrait être utilisé comme mode de preuve⁸⁷.

➤ **Droit d'action collectif.**

Certains groupements peuvent tenter une action en justice dans les litiges qui donneraient lieu à l'application de ces législations.

Le CECLR est compétent pour ce qui concerne la loi « générale »⁸⁸ et la loi « racisme »⁸⁹ et l'IEFH pour la loi genre⁹⁰. A l'heure actuelle, ils ne sont pas encore « formellement » compétents dans le cadre des décrets régionaux et communautaires et pour ester en justice⁹¹.

D'autres associations ou organisations représentatives, et notamment les organisations syndicales, pour ce qui concerne la présente étude, sont également compétentes pour introduire une action en justice sur base de l'ensemble de ces législations⁹².

6. Protocole d'accord.

Des protocoles d'accord ont été signés entre le CECLR et les syndicats, pour travailler ensemble en vue de lutter plus efficacement contre les discriminations.

Conclusion des aspects juridiques

Nous nous sommes ici uniquement attardés aux aspects liés aux législations spécifiques en matière de discrimination. Il existe toutefois des législations annexes qui peuvent être utilisées lorsque nous sommes confrontés à des cas de discriminations. Il s'agit, par exemple, de la loi sur le bien être au travail⁹³ et de toutes les mesures prévues en cas de harcèlement.

⁸⁷ CRABEELS, F., DESAIVE, D., MALDEREZ, P., op. cit., p. 104.

⁸⁸ Article 29, §1^{er}.

⁸⁹ Article 31.

⁹⁰ Article 34.

⁹¹ Quatre protocoles d'accord ont été signés entre la Communauté française et le CECLR, la Communauté française et l'IEFH, la Région wallonne et le CECLR, la Région wallonne et l'IEFH. Toutefois, il faut encore qu'ils soient « traduits » en « Accord de coopération » entre l'Etat fédéral et les différentes Régions et Communautés du pays pour que ces deux organismes puissent utiliser leur droit d'action collectif dans les matières relevant de la Région wallonne et de la Communauté française. Pour le CECLR, il ne serait pas exclu qu'il agisse toutefois en justice si une situation se présentait, même si les accords de coopération ne sont pas encore prévus.

⁹² Article 30 de la loi générale anti-discrimination, article 32 de la loi racisme, article 35 de la loi genre, article 31 du décret wallon, article 39 du décret de la Communauté française.

⁹³ Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 18 septembre 1996 et l'arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail, *M.B.*, 6 juin 2007.

D'autres instruments juridiques peuvent être utilisés au niveau préventif ou pour détecter les discriminations en entreprise. Il s'agit notamment du bilan social⁹⁴, de la CCT n° 9⁹⁵, des Informations économiques et financières⁹⁶ et du rapport annuel sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes⁹⁷⁹⁸.

Après avoir parcouru l'exposé des dispositions légales existant en matière de lutte contre les discriminations, nous nous apercevons que la matière est très compliquée et qu'elle n'est pas du tout claire pour le citoyen lambda.

Par ailleurs, il faut également remarquer que ces textes aboutissent à peu d'actions en justice. Leur inefficacité en termes de sanctions, dans les cas pour lesquels elles sont nécessaires, pose question et devrait, à tout le moins, faire l'objet d'une évaluation.

Toutefois, ces textes n'ont pas uniquement cette finalité. Ils existent également pour être rendus publics, être connus, rappelés et respectés, afin qu'ils n'y aient pas de discrimination. A tout le moins, si fait de discrimination il y a, ils permettent de pousser à la recherche de pistes de conciliations permettant de réparer le dommage subi, sans pour autant passer devant un tribunal.

C'est pourquoi une bonne connaissance de ces règles est utile dans le monde du travail. Les délégations syndicales, en particulier, doivent se les approprier. Grâce à cela, elles pourront appuyer leur rapport de force ou le construire en ce qui concerne la problématique liée à la lutte contre les discriminations. C'est un aspect dont nous tenons énormément compte dans les actions de terrain que nous menons, en tant que « Cellule Lutte contre les discriminations »⁹⁹.

1.2.2. Aperçu politique de la diversité.

En Flandre

La Flandre, à travers les deux décrets successifs de 1998 et 2002 promouvait les actions positives en faveur de la participation proportionnelle sur le marché du travail, initiant ainsi en Belgique les politiques de diversité. Ces plans diversité concernent différents types d'engagement des entreprises : formation des managers en vue d'intégrer la question de la diversité de manière transversale dans la gestion de l'entreprise, engagement à recruter un certain nombre de travailleurs habituellement discriminés sur le marché de l'emploi, ... Les entreprises qui s'engagent dans un plan diversité reçoivent un subside pouvant aller jusqu'à 10 000 euros, non renouvelable après évaluation. Actuellement, 200 plans diversité sont en cours d'application.

Au niveau fédéral

En 2005, dans le cadre du pacte des générations, le gouvernement fédéral propose le recours aux plans diversité pour adoucir les plans sociaux accompagnant les restructurations d'entreprises et soutenir l'emploi. Il se verra opposer une fin de non recevoir syndicale. Cette même année, le Ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances décide de développer une approche préventive envers les discriminations, à travers la création d'un Label Égalité Diversité.

⁹⁴ Arrêté royal du 4 août 1996.

⁹⁵ Convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise.

⁹⁶ Arrêté royal du 27 novembre 1973.

⁹⁷ Arrêté royal du 14 juillet 1987.

⁹⁸ Pour une présentation complète de ces outils, voir l'annexe 2.

⁹⁹ Voir paragraphe 2.2.

Cette démarche vise à inciter les employeurs à introduire la diversité dans leurs stratégies économiques, sociales et commerciales. La gestion de ce Label est confiée au SPF Emploi.

La FGTB a remis une évaluation du fonctionnement de ce label. Pour elle, il est essentiel de n'attribuer ce dernier qu'après une mise à l'épreuve des faits et une évaluation des résultats obtenus sur base d'objectifs chiffrés, ce qui implique plus de personnel et de moyens au sein du SPF Emploi pour assumer la tâche de contrôle. Par ailleurs, les actions doivent s'inscrire dans les initiatives existantes de lutte contre les discriminations. Enfin, les entreprises qui demandent le label doivent nécessairement être en conformité avec l'ensemble de la législation sociale, notamment en termes de représentativité et d'implication des travailleurs.

En 2006, les premières expériences pilotes voient le jour. Depuis lors, quinze entreprises se sont engagées dans cette démarche de certification.

En 2007-2008, l'accord interprofessionnel renoue avec la paix sociale et inscrit la diversité et la non-discrimination comme point d'ancrage n°4. Les interlocuteurs sociaux au sein du CNT finaliseront cet aspect de l'AIP en modifiant la CCT n°38 et en adoptant la CCT n°95¹⁰⁰.

Au niveau bruxellois

En région bruxelloise, en 2006, cinquante entreprises signent la Charte de la diversité. A ce jour elles sont 200 à y avoir adhéré. Comme en Flandre, des subsides sont liés à l'implémentation de plans diversité dans les entreprises. *« Face à cette gestion de la diversité basée sur le management, l'intention des syndicats de la région bruxelloise est clairement de dépasser par des actions positives la dénonciation des faits et de prendre collectivement le contrôle, dans les entreprises, sur les procédures de recrutement et de gestion du personnel. Le but pour eux, est de s'assurer autant que possible, de l'égalité de traitement et de négocier des changements de procédures d'embauche et de gestion des carrières ».*¹⁰¹

Au niveau wallon

En Wallonie, c'est en 2007 que le Gouvernement wallon lance sa politique de diversité comme volet incitatif de son décret relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations, en ce compris la discrimination entre les femmes et les hommes, en matière d'économie, d'emploi et de formation professionnelle. Cette dernière est définie comme la mise en œuvre, dans le cadre d'une concertation sociale au sein de l'entreprise ou de l'organisation, d'une politique de gestion des ressources humaines, axée sur le management des compétences, s'inscrivant dans le respect de l'égalité des droits et de traitement de tous les travailleurs (avec ou sans emploi) et se traduisant par des mesures structurelles et des résultats concrets en la matière. Elle comporte trois axes, les chartes diversité proposées aux entreprises, les aides à la gestion de la diversité des ressources humaines, le prix annuel wallon « diversité et ressources humaines dans les entreprises et les organisations ».

Le débat au sein du Conseil Economique Social Régional Wallon (CESRW), lors de la présentation de la note d'orientation du Gouvernement à propos de cette politique de la diversité témoigne des divergences idéologiques importantes entre patrons et syndicats, divergences telles qu'aucun avis n'a pu être donné à l'époque par le conseil. Voici en synthèse les positions en présence.

¹⁰⁰ Voir paragraphe 1.1.

¹⁰¹ E Buyssens, « Une idée à la mode : la diversité. Vers un monde consensuel sans discriminations ? », in *Politique*, octobre 2008, n°56, p.14.

Les organisations patronales soutiennent l'approche globale telle que prévue dans l'avant-projet de décret. Il s'agit pour elles de mesures incitatives visant à encourager et à valoriser les initiatives des entreprises en matière de gestion de la diversité des ressources humaines. Elles considèrent cette démarche comme complémentaire des différentes politiques de lutte contre les discriminations sur le marché du travail poursuivies tant au niveau fédéral, régional que communautaire.

Les organisations syndicales estiment que cette gestion de la diversité n'est pas la bonne approche pour atteindre l'égalité des droits. Elles soutiennent une approche basée sur la concertation et la négociation au sein des entreprises.

1.3 Aperçu idéologique de la lutte contre les discriminations et des politiques de diversité.

- **Un changement de paradigme (modèle).**

La diversité est un concept aux multiples facettes. Sans diversité, comment sortir de l'indifférencié ? Sans l'autre comment le même peut-il exister ? Comme tous les mots, celui de diversité ne prend sens que dans le contexte économique, social, politique et culturel dans lequel il est employé.

Aujourd'hui, ce mot est utilisé pour définir des politiques incitatives en directions des entreprises, dans le cadre de la mise en œuvre des législations européennes, fédérales, régionales de « lutte contre les discriminations ».

L'efficacité de ces mesures incitatives à une gestion de la diversité, dépendent donc du bon vouloir des entreprises, motivées en ce sens par un souci de prévenir toute condamnation (gestion des ressources humaines réactive en matière de diversité), d'obtenir des subsides leur permettant de développer des politiques du personnel valorisant les individus dans leurs différences (gestion des ressources humaines proactive en matière de diversité), de présenter une image publique d'entreprise responsable socialement (Label diversité et autres labels en lien avec la Responsabilité Sociale des Entreprises).

Comme l'explicitent Philippe Warland et Annie Cornet dans leur ouvrage « GRH et gestion de la diversité »¹⁰² : « A travers la gestion de la diversité, il s'agit de répondre aux défis posés par une main d'œuvre de plus en plus hétérogène donc, dans une vision réactive, de réduire les dysfonctionnements éventuels que peut créer cette diversité et dans une vision proactive, de reconnaître et valoriser ces différences dans l'optique de créer de la valeur ».

Le concept de diversité, de plus en plus usité dans ce cadre général de la lutte contre les discriminations indique, ce nous semble, un changement de paradigme fondamental. Nous passons d'une stratégie de lutte contre les discriminations inscrite dans les textes fondateurs internationaux, les directives européennes, les législations nationales et régionales, et, fondée sur la notion d'égalité des droits, à une stratégie de gestion des ressources humaines des entreprises (gestion de diversité) fondée sur la valorisation des différences comme l'âge, l'origine, le handicap,.. Gérée de façon appropriée, elle devient un atout pour l'efficacité et l'efficacé du travail.

¹⁰² A. Cornet et Ph. Warland, « GRH et gestion de la diversité », DUNOD, 2008, p.8.

La Gestion de la Diversité des Ressources Humaines mise sur les différences qui existent entre les individus composant la société. Elle cherche à les utiliser dans les entreprises pour en faire une source de croissance supplémentaire. En valorisant les différences entre les travailleurs, le management de la diversité des ressources humaines prétend améliorer la compétitivité de l'entreprise par rapport aux autres. Cette politique de Gestion de la Diversité des Ressources Humaines accroît la concurrence entre les travailleurs. Elle est donc source d'inégalités et de discriminations qu'elle masque sous le couvert d'un concept qui suscite l'adhésion de tous. La diversité, ainsi implémentée n'est pas un moyen d'instaurer l'égalité. Elle est en fait une méthode de gestion des inégalités. Teintée d'un discours porteur d'égalité, d'intégration, de lutte contre les discriminations, la gestion de la diversité fait l'impasse sur les inégalités fondamentales du marché de l'emploi : salaire inférieur des femmes par rapport aux hommes, relégation des étrangers et des moins qualifiés dans des secteurs dévalorisés, exclusions et marginalisations en tout genre.

L'apparition de ce terme dans la mise en œuvre des politiques de lutte contre les discriminations témoigne d'un déplacement de taille. Nous passons insensiblement d'une vision de type moral, fondée dans la loi, à une vision de type entrepreneurial sur laquelle il n'y a plus de contrôle. Avec la vision managériale de la diversité, nous restons dans le droit fil d'une vision capitaliste de la société, le moins de pouvoir possible à l'État et le maximum à la régulation du marché, ici dans sa version des labels, des procédures de qualité, où l'efficacité et la différenciation l'emportent sur l'égalité.

Idéologiquement, il s'agit d'un renversement de paradigme, de modèle de société : du droit à l'égalité, on passe au droit à la différence comme clé d'interprétation du réel et fondement d'agir social, les grands combats égalitaires font place à des processus différentialistes. De l'État régulateur (État social) on passe à l'État social actif, de l'égalité des droits on passe à l'égalité des chances.

- **Égalité des droits - diversité : deux visions antagoniques de la société**

Pour la FGTB wallonne, la priorité doit être donnée à la lutte contre les discriminations. La suppression des inégalités est la priorité syndicale. Ce fondement même de l'action syndicale, la concrétisation de l'égalité des droits doit rester le critère de base. Il s'agit de « privilégier un combat acharné contre toutes les formes de discriminations et d'aborder la question de la diversité avec la plus grande circonspection. Rappelons ici, que la FGTB revendique que la puissance publique mène des politiques qui visent le plein emploi et institue des règles permettant de lutter contre les discriminations, car l'accès au monde du travail ne garantit nullement l'absence de toute discrimination dans celui-ci. Pour elle la disparition du chômage et la lutte contre toutes formes de discrimination sont essentiels. Les orientations présentées dans le cadre de ces plans de gestion de la diversité ne nous semblent pas de grande utilité pour concrétiser des avancées en terme d'égalité de fait. Il est donc essentiel de les infléchir en ce sens »¹⁰³. Pour ce faire, le contrôle « ouvrier » de la mise en œuvre des politiques incitatives de diversité lancées par la Région wallonne en direction des entreprises, est essentiel. La priorité doit être donnée au respect de la loi et des conventions collectives de travail dans le cadre de la lutte contre les discriminations, en faisant jouer à plein les instances de concertation et de négociation (Conseil d'Entreprise, Comité pour la Prévention et la Protection des Travailleurs, Délégation Syndicale).

¹⁰³ « A propos de la diversité » note au Bureau de la FGTB wallonne du 1^{er} mars 2007, p.8.

Face à la position syndicale et à sa défense de l'arsenal législatif de lutte contre les discriminations, le patronat, quant à lui, préfère donner priorité au volet incitatif mis en place par les politiques de diversité. Il défend, par là, une définition large de la diversité et une approche globale de l'insertion, sous la responsabilité de l'entreprise. Cette vision patronale a également été défendue au Conseil National du Travail dans le cadre de la mise en œuvre du point d'ancrage « Diversité et non-discrimination » de l'Accord interprofessionnel 2007-2008. Ce dernier précisait qu'il fallait élargir le caractère obligatoire de la CCT n°38, qui prévoit l'interdiction de discrimination dans l'embauche et l'évolution d'une carrière dans l'entreprise. Le patronat y faisait preuve d'une attitude rétive à toute mesure contraignante en matière de publicité de l'offre d'emploi et d'obligation d'argumenter le refus d'une candidature.

En d'autres mots, pour les entreprises, la diversité, est un atout gagnant. Ce n'est pas Monsieur d'Aoust qui nous contredira. Ce dernier, le 28 février 2007, lors du colloque de la Business Society, précisait bien le cœur même de la position patronale : « *La diversité n'est pas facile à implémenter dans les entreprises mais la diffusion d'expériences réussies est plus efficace que toutes les chartes contre les discriminations* ». Le président de la FEB rappelle que l'accord interprofessionnel pour 2007-2008 invite les entreprises à accroître les actions en faveur de la diversité sur les lieux de travail. Les entreprises craignent c'est clair toute forme de contrainte et plaident donc pour une sensibilisation progressive aux plans diversité »¹⁰⁴.

Rappelons ici que, lors de la discussion de la mise en œuvre des lois visant à lutter contre les discriminations, le VLD s'était opposé à la proposition du Ministre Dupont, socialiste, d'intégrer dans la loi les tests de situation, se faisant sur ce point le porte-parole du patronat. Pour le patronat les tests de situation sont perçus comme une agression directe des chefs d'entreprises et des propriétaires, deux catégories d'électeurs chers au VLD.

- **Pour une critique de l'Etat social actif.**

Derrière ce débat, entre politiques de management de la diversité et politiques de lutte contre les discriminations, se joue un débat de société tout à fait fondamental, entre d'une part une vision néolibérale qui justifie/masque les discriminations produites par le système capitaliste et d'autre part un positionnement de gauche qui dénonce ce système et combat pour l'égalité des droits, cœur de la lutte syndicale.

Les politiques gouvernementales, répondant en cela aux revendications patronales demandeuses de mesures incitatives, visent à développer une vision managériale de la diversité. On peut la caractériser comme « *un processus de gestion qui vise à assurer le meilleur usage possible de la diversité croissante de la main-d'œuvre. Cela peut déboucher sur deux stratégies différentes. Stratégie réactive : le gestionnaire peut tout d'abord chercher à réduire les dysfonctionnements et problèmes liés à une main-d'œuvre plus hétérogène. Stratégie proactive : le gestionnaire adopte une politique basée sur la valorisation des différences et spécificités. Celles-ci sont vues comme autant de ressources mobilisables pour accroître la performance... L'expérience, les qualités et les compétences particulières de chaque salarié sont valorisées pour que celui-ci puisse contribuer à la performance de l'entreprise* »¹⁰⁵. Elles se fondent sur le nouveau concept d'égalité des chances, « *La gestion de la diversité est une politique qui vise à gérer des conflits, à lutter contre les discriminations, à promouvoir l'égalité des chances, afin que cette diversité constitue un véritable enrichissement pour l'entreprise* »¹⁰⁶.

¹⁰⁴Le Soir du 28 février 2007, p.7.

¹⁰⁵ Cabral-Cardoso cité par A. Cornet et Ph. Warland, « Gestion de la diversité : la nécessaire conciliation des logiques sociales et économiques », in *Info MRAX*, n° 174, octobre-novembre 2006, p. 8.

¹⁰⁶ A. Cornet et Ph. Warland, « GRH et gestion de la diversité », DUNOD, 2008, p.7

Ce concept représente une détérioration conceptuelle de l'égalité de fait. Nous sommes donc en plein dans la dérive sémantique de la notion d'égalité des droits constitutive d'un État démocratique dont droits libertés (génération des droits individuels conquis par la révolution française), droits créances (génération des droits collectifs conquis à travers les luttes sociales par les organisations syndicales) et droits des générations futures à hériter d'une planète durable (les combats actuels contre le réchauffement climatique, pour la juste répartition des ressources...) sont les valeurs constituantes, vers une notion d'égalité des chances propre à l'État social actif, où la dimension de responsabilité individuelle remplace la dimension de responsabilité collective. Les publics visés par les politiques de diversité correspondent parfaitement à ceux des objectifs de la déclaration de Lisbonne, qui assigne à l'État social actif des objectifs, à l'horizon 2010, en termes de taux d'emploi de 60% pour les femmes et de 50% pour les travailleurs âgés de 55 à 65 ans. Notons ici au passage que ce double objectif est déjà susceptible de représenter une discrimination. En effet, un objectif de 60% défini pour le taux d'emploi des femmes à l'horizon 2010 alors que l'objectif global est fixé à 70%, confirme, en réalité, l'écart existant entre hommes et femmes sur le marché de l'emploi, sans réduire l'inégalité... Avec les plans diversité, le processus de Lisbonne et les politiques de Job coaching, nous sommes au cœur d'une idéologie qui, en faisant des publics femmes, immigrés, jeunes, vieux, peu qualifiés et handicapés des publics à risques, institue les hommes, « blancs », instruits, « sains » âgés de 35 à 50 ans la norme du « marché de l'emploi » dans le système capitaliste européen. Ce faisant, cette idéologie de la diversité masque les discriminations de fond : ethno stratification de la société, inégalité salariale hommes/femmes, etc.

L'apparition du concept de diversité s'inscrit ainsi dans l'évolution idéologique de nos sociétés occidentales depuis une trentaine d'années et le début de la remise en cause de l'Etat Providence. En fait, il s'agit de poursuivre l'individualisation de tous les rapports sociaux, afin d'imputer toute inégalité à un « défaut personnel » en quelque sorte. Le modèle de pensée anglo-saxon, porteur du libéralisme, est celui du « self made man » : l'homme qui a réussi tout seul, en partant de rien, qui est devenu milliardaire, qui, puisqu'il était pauvre au départ, mérite bien son salaire astronomique d'aujourd'hui, et surtout mérite bien aussi que l'État ne lui retire pas la moitié de sa fortune. Le pouvoir capitaliste se base sur ces exemples de « rêve américain » pour démontrer l'efficacité du capitalisme, qui, dans cette vision libérale, peut potentiellement sourire à chacun à condition qu'il le mérite. C'est donc la méritocratie qui fonde cette approche, et à ce propos, l'apparition du thème de la diversité sied à ravir le pouvoir capitaliste. La diversité, thème populaire, approuvé par tous, est l'illustration idéale d'un capitalisme moderne, lavé de tout racisme, et assimilé à un système pur où la réussite sociale ne dépend que de l'individu et de sa volonté. Le but de cette manœuvre est bien évidemment de faire taire toute contestation sociale, de condamner définitivement toute revendication d'égalité socio-économique, se basant sur quelques exemples individuels de réussite.

Pour sa part, le concept d'égalité des chances repose fondamentalement sur l'image extérieure, superficielle, d'une société. Concept récent, il n'est pas constitutif de la démocratie, mais est un produit de l'argumentaire libéral. Il tend à se substituer à l'égalité réelle, celle des conditions de vie, qui demanderait des transferts sociaux insupportables à la classe dirigeante. En fait, surtout en cette période de crise, la diversité vient prouver l'égalité des chances, ou tente de le faire, et semble devenir le remède idéal à toutes les inégalités qui découlent du capitalisme. Sous couvert de multiculturalisme, la diversité cache la perpétuation des pratiques entrepreneuriales discrétionnaires et bien souvent illégales.

De la même manière, le concept récent de « cohésion sociale » s'impose dans les intitulés ministériels. Il est révélateur des intentions des classes dirigeantes : l'essentiel est que chacun se sente bien à sa place, que chacun ait le sentiment de mériter son sort, et qu'aucune injustice n'apparaisse plus aux yeux des travailleurs. L'horizon moral, la normalité éthique, n'est plus la justice sociale et la solidarité, mais le consentement collectif à l'ordre établi, fraîchement redoré par l'image de la diversité. La cohésion sociale a supplanté la justice sociale. Ce tour de force des libéraux doit pousser le monde syndical à poursuivre son action pour continuer à dénoncer ce qui fait le cœur du capitalisme, et qui le fera toujours : l'individualisme, la sacrosainte liberté individuelle, et la quête du profit personnel par tous les moyens. Ce brouillage des pistes, où la droite s'accapare une nouvelle vision de la justice, doit inciter les acteurs syndicaux à redoubler de vigilance et de combativité.

Ces politiques nouvelles mettent en avant la notion de différenciation. Dans la définition de ce qu'est le management de la diversité, il est précisé que ce dernier va impulser une dynamique nouvelle porteuse de « différenciation ». Ce terme n'est-il pas en complète opposition avec la non discrimination comprise comme le respect de l'égalité de droit dans le respect des différences ? Nous sommes ici au cœur de la nouvelle forme de subordination que recèlent les nouvelles formes de l'organisation du travail : la « démarche qualité » (la généralisation de procédures d'auto-évaluation), qui a pour effet de soumettre les salariés à une évaluation permanente dont les règles sont aussi floues que ce qui peut en résulter en matière de répartition des honneurs et des richesses.¹⁰⁷

Nous constatons également que ces politiques de diversité font partie intégrante d'une politique de redéploiement économique ou d'activation du marché de l'emploi. En Wallonie, l'inscription de cette démarche dans le cadre du Plan Marshall et du PST 3 conduit à présenter la lutte contre les discriminations comme un instrument d'amélioration de la compétitivité, « grâce à l'augmentation de la créativité et la capacité d'innover » au travers de la « diversité », moyennant une amélioration de l'image de marque de l'entreprise attachée à l'octroi d'un « label commercial ». La « diversité » est ramenée ici à une démarche d'excellence « commerciale » !

Ces actions pour la diversité se situent par ailleurs dans le cadre d'une politique de l'emploi et du travail marquée par une approche idéologique caractérisée par un renoncement – tacite dans le meilleur des cas – à l'objectif du plein emploi voire par une théorisation de l'utilité économique du chômage¹⁰⁸.

¹⁰⁷ L. Boltanski et E. Chiapello, « Le nouvel esprit du capitalisme », Paris, 1999, p. 188. Cités par E. Renault, « Mépris social. Ethique et politique de la reconnaissance », Edition du Passant, 2004, p.24

¹⁰⁸ L'indice Nairu (non accelerating inflation rate of unemployment), l'indice de sous-emploi nécessaire au maintien d'une inflation stable, développé notamment par l'OCDE en est déjà une preuve.

Le Conseil supérieur de l'emploi¹⁰⁹ créé en 1996 dans la foulée de la loi relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde de la compétitivité, indique noir sur blanc, dans son rapport 2004¹¹⁰ : « *L'existence d'une main-d'œuvre compétente et en nombre suffisant est (...) nécessaire pour éviter qu'apparaissent des tensions salariales qui, en se répercutant sur le coût du travail, fragiliseraient la position compétitive des entreprises opérant en Belgique et provoqueraient des délocalisations. A cet égard, il importe d'ailleurs que la participation accrue se traduise par un volume de main d'œuvre effectivement disponible plus important.* » Quelques paragraphes plus hauts, le Conseil soulignait : « *Compte tenu en particulier de la réduction de la population en âge de travailler qui s'opérera après 2010, il est capital d'augmenter la participation de certaines catégories de personnes qui, en Belgique, sont sous-représentées dans l'emploi. Il s'agit des jeunes, des femmes, des personnes originaires de pays non-européens, des 55-64 ans et plus spécifiquement des moins qualifiés d'entre eux* ». L'objectif n'est pas celui du plein emploi, d'un emploi pour tous. Mais, il est celui d'une plus grande employabilité pour les meilleurs, pour les travailleurs les plus compétitifs.

En d'autres mots, « *les notions de promotion de la diversité et de l'égalité des chances, si elles présentent l'avantage indéniable de séduire les acteurs les plus réticents à la prise en compte des discriminations incorporées dans notre société (notamment les entreprises et les élus), sont critiquables sur au moins trois points.*

Le premier est que la notion d'égalité des chances est « un pseudo concept, véritable obstacle épistémologique et politique à tout ce qui s'avance comme réformes, voire refondation du système sociétal (...). C'est un jeu à somme nulle où ce que l'un gagne, l'autre le perd (...) Comme le dit Albert Jacquard, les gagnants sont des fabricants de perdants (Mattei. B « L'imposture de l'égalité des chances », Libération, 7 novembre 2006).

Le second est qu'en substituant les principes de diversité et d'égalité des chances, appuyés sur les principes de l'Etat de droit, nous relativisons le caractère délictueux des pratiques discriminatoires.

Le troisième est le risque de participer à une sorte de « mensonge institué » et d'occulter à nouveau la souffrance quotidienne des personnes qui sont les victimes permanentes d'une forme « d'extermination sociale », pour reprendre l'expression du psychanalyste Fethi Benslama.

Nous sommes donc au cœur d'un enjeu de société fondamental qui ne peut se contenter de substituer aux vertus supposées de la République (le modèle de l'intégration républicaine) les vertus supposées du Marché (le modèle de l'égalité des chances et de la promotion de la diversité)¹¹¹ ».

¹⁰⁹ Ce Conseil présenté comme une instance technique « *indépendante du gouvernement et des interlocuteurs sociaux* » a pour mission de « *formuler des avis et recommandations sur les mesures en faveur de l'emploi et notamment celles contenues dans les conventions collectives intersectorielles et sectorielles* », d' « *intervenir en faveur de la modération des revenus des professions indépendantes et libérales, ainsi que des autres sources de revenus provenant des loyers, des dividendes, des allocations sociales etc.* » et de « *formuler des recommandations sur l'évolution du coût salarial, en cas de circonstances exceptionnelles qui menaceraient la compétitivité de l'économie* ». Voir « *Installation d'un Conseil supérieur de l'emploi* », in « *L'année sociale 1996* », Institut de sociologie de l'ULB, p.98.

¹¹⁰ Rapport 2004, Conseil supérieur de l'emploi, p. 9, voir <http://www.nova.inrct.be/pdf/pd/frdf34a.pdf>.

¹¹¹ « *Introduction générale sur les discriminations* » Olivier Noël, in actes du colloque Casadis, 8 novembre 2006, p. 14 ; voir aussi John D. Skrentny « *L'affirmative action américaine en déclin* » in *Le monde diplomatique* mai 2007 p. 14.

Le débat sur la diversité est donc piégé d'emblée, car il ne se situe pas dans une dynamique d'effectivité des droits, qui implique contrôles et sanctions. C'est d'emblée la vision de l'État social actif qui est mise en avant. La notion de diversité visant avant tout employabilité et productivité laisse sur le côté la véritable question de l'égalité des droits.

- **Combattre pour l'égalité des droits, un défi syndical.**

Face aux politiques de la diversité nous devons continuer à nous battre au sein des entreprises et dans les associations, pour impulser de réelles pratiques de lutte contre les discriminations et faire jouer à plein les lieux de négociation et de concertation. Dans le cadre des plans de diversité, le mouvement syndical jouera son rôle pour que les pratiques mises en place ne créent pas de nouvelles discriminations et constituent un outil pour l'application effective de la loi pour l'égalité des droits et la lutte contre les discriminations.

Le défi est de taille, car il s'agit, face à l'ethno stratification de la société¹¹², face à la structure inégalitaire du marché du travail pour les femmes¹¹³, face aux nombreuses discriminations vécues par les handicapés¹¹⁴, de se battre pour une égalité de fait. Pour reprendre les mots de F. Blanche, secrétaire confédérale CGT, ¹¹⁵« *Il s'agit de lutter frontalement contre toutes les discriminations et de gagner l'égalité de traitement réelle pour tous (48° congrès de la CGT, Lille avril 2005...)*. Les raisons à ce combat frontal :

La première raison est humaniste : « construire une société solidaire, démocratique, de justice, d'égalité et de liberté qui réponde aux besoins et à l'épanouissement individuel et collectif des hommes et des femmes ».

La seconde raison : La raison d'être de la CGT est de défendre les intérêts des travailleurs, quels qu'ils soient, où qu'ils soient, qu'ils aient ou non du travail, que ce travail soit stable ou intérimaire, précaire ou statutaire, qu'ils aient ou non un toit au dessus de la tête. Il faut savoir qu'aujourd'hui, pour ne prendre que les formes de discrimination qui sont les pires :

- ♦ près d'un quart des « sans domicile fixe » ont un travail,
- ♦ que 50.000 des salariés n'arrivent pas à vivre de leur travail,
- ♦ que 53% des salariés parce qu'ils travaillent dans des petites entreprises, n'ont accès à rien ou presque rien, si nous avons en tête ces éléments là, rappelons-nous bien – et c'est l'objet de ce colloque - que c'est à l'entreprise et autour de l'entreprise que les discriminations naissent, prolifèrent et se perpétuent.

¹¹² « Outre les analyses statistiques, une enquête longitudinale a également apporté des éléments confirmant la thèse de l'ethno stratification (Ouali et Réa, 1995) (Ouali 2005). Ainsi, l'enquête menée entre 1990 et 1993 avait comparé pour la première fois la situation des jeunes belges et celle des étrangers, et a révélé la difficulté que rencontre cette population à accéder et à se maintenir dans l'emploi... Les auteurs démontrent que la difficulté d'obtenir un premier emploi touche d'avantage les jeunes femmes et les étrangers tout particulièrement les Marocains et les Turcs ». Ilke Adam, « Immigration et intégration en Belgique francophone, état des savoirs », Bruylant, 2008.

¹¹³Danièle Meulders membre du Dulbea, soulignait, chiffres à l'appui, lors d'un récent colloque du Conseil Wallon pour l'Égalité entre les Hommes et les Femmes, le 16 octobre 2007, à Liège, que la différence de salaire hommes/femmes était le « concentré de toutes les inégalités sur le marché de l'emploi », citée in « Discrimination à l'embauche sur base du sexe », Annick Thyré, colloque du parlement wallon du 4 mars 2008, p.4.

¹¹⁴« L'application du principe de précaution, généralisant la prise en compte a priori des obstacles potentiels à l'accessibilité lors de l'élaboration des politiques (logement, transport, culture, emploi, bien-être au travail...) fait totalement défaut », Anne Tricot « Approche syndicale de l'intégration de la personne handicapée », février 2008, sur le site www.cepag.be

¹¹⁵Discrimination et syndicalisme, in actes du colloque CASADIS, op. cit., p. 15-16.

La troisième, c'est que ce n'est qu'en faisant respecter les droits existants et en en conquérant de nouveaux, que nous parviendrons à desserrer, à détendre la concurrence qui étouffe aujourd'hui les salariés, que nous parviendrons à créer de nouvelles solidarités, et, au bout du bout à transformer la société et la mondialisation.»

En dénonçant avec ceux et celles qui les subissent les discriminations et le déni de reconnaissance qu'elles entraînent, les mouvements syndicaux se situent au cœur de l'enjeu politique contemporain de la lutte contre les injustices sociales. La définition d'une éthique qui permet de mesurer l'inadéquation de la société aux normes morales et qui conduit immédiatement à la dénonciation et à la lutte politique pour leur réalisation.

Et ce, parce que ce combat contre les discriminations part des expériences morales de ceux qui subissent l'injustice et dont la seule existence suffit à prouver que les normes morales ne sont pas réalisées. C'est en « adoptant le point de vue des dominés et des vaincus, conformément à la méthodologie de la conception matérialiste de l'histoire », qu'ils parviendront à « formuler un ensemble de normes qui sont celles qui motivent les luttes pour un monde meilleur ». ¹¹⁶ C'est en quoi la lutte contre les discriminations se distingue en son fondement des politiques de « diversité ».

¹¹⁶E. Renault, op.cit., p.36

2. La lutte contre les discriminations pour la CLCD.

2.1. La CLCD sur le terrain de la lutte contre les discriminations.

Cette étude est fondée sur le travail de terrain que nous effectuons quotidiennement au sein de la Cellule Lutte Contre les Discriminations (CLCD) du CEPAG.

Prenant comme base de notre travail, l'analyse idéologique qui vient d'être présentée, nous travaillons sur la lutte contre les discriminations uniquement. Les constats qui vont ici être présentés montreront, une fois de plus, que la véritable lutte pour l'égalité se fonde sur la lutte contre les discriminations et ne peut s'inscrire dans les politiques de diversité.

Publics visés.

De manière générale, nous apportons notre soutien à toutes les délégations, groupes ou commissions de la FGTB wallonne, par l'intermédiaire des centrales et de leurs permanents, pour prévenir les discriminations, les détecter et y apporter des solutions concrètes.

Nous travaillons ainsi :

- ♦ avec plusieurs délégations d'entreprise, à leur demande, en étroite connexion avec leurs permanents ou avec des délégués que nous rencontrons individuellement dans le cadre des formations ;
- ♦ avec une Commission régionale de travailleurs sans emploi (TSE) ;
- ♦ avec certaines centrales dans des secteurs particuliers, comme par exemple, la centrale générale dans le secteur de l'intérim ;
- ♦ avec les cellules de reconversion de la FGTB wallonne.

Travail de terrain.

Concrètement, nous travaillons à :

- ♦ renforcer la connaissance des outils juridiques à utiliser au sein des organes de concertation (CE/CPPT/DS) en vue d'améliorer le travail syndical (analyse, proposition,...) et augmenter le rapport de force ;
- ♦ proposer des sensibilisations aux préjugés et des formations concrètes pour pouvoir utiliser les outils de lutte contre les discriminations ;
- ♦ détecter des cas de discriminations dans les entreprises ou dans le monde du travail, de manière plus large ;
- ♦ conseiller et apporter un suivi pour mettre des procédures en place.

Même si nous ne soutenons pas les initiatives de politique de diversité, nous aidons les délégations à analyser les chartes, aides, labels et prix proposés par la Région wallonne ou l'Etat fédéral sous l'angle des discriminations. De cette manière, nous mettons en garde les délégations contre l'approche managériale de la diversité avant qu'elles n'entrent en concertation avec la direction qui soutient ces initiatives (quand la concertation a lieu). Nous leur montrons aussi comment utiliser ces mesures (les chartes, par exemple) pour recentrer l'action syndicale sur la lutte contre les discriminations et l'amener au centre du débat au sein des organes de concertation (DS, CE, CPPT).

Méthode.

Pour mettre en place notre travail, nous procédons par étape et nous utilisons des outils qui nous permettent de détecter les discriminations présentes en entreprise.

La première rencontre sert souvent à expliquer le rôle de la CLCD et le travail qu'elle peut mener ainsi qu'à présenter sa méthode de travail.

Lorsque les personnes rencontrées n'ont pas encore suivi de formation sur la thématique des discriminations, un moment de formation sur ce thème est prévu en priorité. Il comprend une sensibilisation aux stéréotypes et préjugés à l'origine des discriminations mais aussi une information sur les manières de détecter les discriminations, de les prévenir et de les résoudre quand elles sont là, au moyen d'outils juridiques ou pratiques que peuvent se réapproprier les délégations.

Dans le suivi des délégations syndicales, notre travail ne suit pas une méthode unique applicable dans une entreprise comme dans l'autre. Si le canevas de base est toujours le même, nous devons nous adapter à chaque entreprise et à chaque délégation. Il faut mesurer le rapport de force existant (ou pas) dans l'entreprise, la manière de travailler de la délégation, le type d'arguments auxquels sont sensibles les employeurs, etc. Cet aspect du travail n'est pas négligeable et peut avoir un impact considérable sur la réussite des actions mises en place avec les délégations.

Outils de détection des discriminations.

Questionnaire¹¹⁷.

Pour détecter les discriminations présentes dans les entreprises avec les délégations, nous avons élaboré un questionnaire.

Après une phase essentielle de présentation de son contenu, il faut expliquer clairement les outils devant être utilisés pour le remplir¹¹⁸ et notamment, le bilan social¹¹⁹, la CCT n°9¹²⁰, les Informations économiques et financières¹²¹ et le Rapport annuel sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes¹²².

Nous analysons ensuite les résultats et en faisons un retour vers les délégations concernées.

La CLCD et la délégation établissent alors ensemble un plan d'actions à mettre en place dans l'entreprise. D'éventuelles bonnes pratiques transférables à d'autres entreprises peuvent également être listées par l'équipe en vue d'élaborer un catalogue complet de bonnes et mauvaises pratiques.

¹¹⁷ Pour un exemplaire du questionnaire, voir l'annexe 1 et pour une présentation complète du questionnaire et des outils permettant de le compléter, voir annexe 2.

¹¹⁸ Pour une présentation complète de ces outils, voir l'annexe 2.

¹¹⁹ Arrêté royal du 4 août 1996.

¹²⁰ Convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise.

¹²¹ Arrêté royal du 27 novembre 1973.

¹²² Arrêté royal du 14 juillet 1987.

Plan d'actions¹²³.

Suite à l'analyse du questionnaire, les problèmes sont ciblés. Des objectifs doivent alors être sélectionnés et un plan d'actions mis en place, avec la délégation, en vue de réaliser ces objectifs. Ils sont mentionnés par ordre de priorité, en établissant une ligne du temps pour leur réalisation.

Dans la mise en œuvre de ce plan d'actions, une analyse des moyens existant dans l'entreprise est nécessaire. Une liste des personnes à impliquer, des outils à utiliser, des pratiques internes et obstacles rencontrés dans l'entreprise facilitera les démarches ultérieures.

Ce plan est aussi l'occasion de préciser, pour chaque action, l'organe de concertation (DS, CE ou CPPT) qui en sera l'acteur principal et les synergies à mettre en place entre eux. Si un groupe spécifique de lutte contre les discriminations (malheureusement communément appelé « groupe diversité ») existe, il faut composer avec lui. Il faut, par exemple, impérativement prévoir un échange d'informations et un plan d'actions commun entre ce groupe et les organes de concertation. De cette manière, la discussion ne restera pas confinée à ce groupe et ne s'essoufflera pas. Comme c'est parfois le cas dans certaines grandes entreprises, la mise en place de ces groupes « diversité » exclut les délégations syndicales du champ de la discussion sur les discriminations, traitées uniquement par ces groupes. Les délégations sont parfois intégrées dans ces groupes mais au même titre que tout autre membre et non plus comme acteur essentiel de la concertation sociale, y compris en matière de discrimination. Par ailleurs, lorsque ces groupes sont en place, certains aspects importants de la lutte contre les discriminations ne font pas partie de leurs discussions qui se concentrent uniquement sur les aspects liés à la politique de « diversité ». Par exemple, dans une grande entreprise belge, l'accès à certaines infrastructures pour des travailleurs à mobilité réduite n'était pas prévu. La Direction refusait toutefois de l'inclure dans le champ des discussions du groupe « diversité » interne à l'entreprise.

2.2. Problèmes liés aux discriminations.

Des différentes actions que nous avons menées au sein de la Cellule Lutte Contre les Discriminations, nous avons pu identifier les principaux problèmes liés aux discriminations rencontrés dans le monde du travail.

Nos actions de terrain nous ont permis de dégager divers constats : les problèmes liés aux discriminations rencontrés dans les entreprises (2.2.1.), et les problèmes liés à la mise en œuvre concrète des politiques de diversité (2.2.2.).

2.2.1. Problèmes liés aux discriminations rencontrés en entreprise.

Pour découvrir les problématiques liées aux discriminations en entreprise, nous avons travaillé avec des délégations d'entreprise qui nous avaient contactés ou à qui nous avons donné une formation¹²⁴. Nous avons également appuyé notre travail sur des constats relayés par des membres actifs d'une Commission de « Travailleurs sans emploi » (TSE) de la Région wallonne. Leur préoccupation concernait plus spécialement les offres d'emploi, les formulaires de candidature et l'embauche de manière générale¹²⁵. Nous avons également mené une enquête dans un secteur spécifique : l'intérim.

¹²³ Pour un exemple de plan d'actions, voir l'annexe 3.

¹²⁴ Pour une analyse complète des discriminations en entreprise, voir les annexes 4 et 7.

¹²⁵ Pour une analyse de ce travail, voir l'annexe 5.

Nous avons interrogé des anciens délégués d'entreprise, consultants d'agences intérim au sujet des discriminations existant dans ce secteur¹²⁶.

Les problèmes liés aux discriminations sont ici présentés en fonction de différents stades touchant la relation de travail (l'embauche, les conditions de travail, la formation, etc.).

Embauche

Embauche par l'entreprise

Dans certaines entreprises, on compte peu de femmes. La raison avancée est essentiellement le caractère typiquement masculin de certains métiers. Par ailleurs, quand quelques femmes sont acceptées dans ce type d'entreprises, elles sont cantonnées à certains postes parce que soi-disant les femmes ont des « petites mains » et sont plus minutieuses. Ou sur le même chantier, le travail sur machine est réservé aux hommes alors que les femmes doivent effectuer manuellement des tâches plus lourdes. A l'inverse certaines entreprises, plus rares, préfèrent engager des femmes car elles sont plus « dociles » au travail. Des arguments sexistes injustifiables sont ici avancés.

Peu d'entreprises sont prêtes à engager des personnes souffrant d'un handicap. On en dénombre très peu dans les entreprises avec lesquelles nous avons travaillé. Les délégations constatent qu'à l'embauche, une personne « valide » sera toujours préférée à une personne présentant un handicap. Un des arguments avancé est la crainte d'un surcroît de travail pour les collègues. Il renforce ainsi la direction dans sa décision de ne pas engager ou reclasser une personne victime d'un handicap.

Dans certaines entreprises, on trouve peu d'étrangers, qu'ils aient la nationalité d'un pays hors de l'Union européenne, ou qu'ils soient belges d'origine étrangère (mais leur nom ou la couleur de leur peau font d'eux des « étrangers »). Les raisons invoquées par les employeurs sont racistes et clairement discriminatoires : ils ne veulent pas d'atteinte à « l'homogénéité » de l'entreprise ou tiennent à garder une certaine image aux yeux de leurs clients¹²⁷. Dans certaines entreprises, les étrangers engagés sont relégués aux postes les plus lourds et à l'abri des regards des clients.

Certaines entreprises refusent encore d'engager d'anciens délégués syndicaux. Il est flagrant de constater que, s'ils sont acceptés pour une période d'essai (souvent traduite par de l'intérim), l'entreprise ne prolonge pas leur contrat quand elle est mise au courant du passé du travailleur.

De nombreuses sociétés refusent encore d'engager les membres d'une même famille. Si cette distinction entre travailleurs peut difficilement être fondée sur un des critères présents dans la loi anti-discrimination, il faut à tout le moins vérifier si cela n'entraîne pas de discrimination indirecte et si cette mesure est opportune.

Pour ce qui concerne la procédure de recrutement en particulier, on constate qu'il existe peu d'entreprises qui disposent d'un formulaire standard et aucune n'admet l'utilisation du CV anonyme. Une entreprise avait bien mis en place ce type de CV dans le cadre d'un « plan diversité ». Mais une fois l'effet d'annonce passé et le plan accepté par la région, cette pratique a été abandonnée. Ce constat remet une de fois plus en question le suivi, l'intégration et l'impact de ces politiques publiques de « diversité ».

¹²⁶ Pour une présentation complète de cette enquête, voir l'annexe 6.

¹²⁷ Ce comportement subsiste malgré l'arrêt important rendu dans l'affaire « Feryn », dans laquelle une entreprise avouait publiquement qu'elle refusait d'engager des travailleurs étrangers car sa clientèle souhaitait être servie par des travailleurs d'origine belge uniquement. Cette affaire ayant été jugée jusqu'à la Cour de Justice des Communautés européennes (CJCE).

Par ailleurs, plusieurs formulaires de candidatures que nous avons pu analyser contiennent des questions personnelles qui risquent d'entraîner des discriminations (liées à l'origine, la nationalité, la situation sociale, familiale, etc.) et, pour certaines, portent atteinte à la vie privée¹²⁸.

Embauche par des agences intérim

Les agences reçoivent visiblement un grand nombre d'offres d'emploi discriminatoires de la part des entreprises clientes (exigences d'un homme ou d'une femme pour un type de poste, refus de personnes étrangères, etc.). Elles veillent, depuis l'affaire Adecco¹²⁹, à rendre ces offres d'emploi non-discriminatoires (ce qui n'est visiblement pas toujours compris par les entreprises). Toutefois, dans les faits, les consultants doivent répondre aux demandes discriminatoires de leurs clients au risque de subir leurs réactions négatives s'ils ne respectent pas leurs exigences, menaçant de ne plus faire appel à cette agence dans l'avenir. Aucune consigne, imposant de mettre un terme à ces pratiques discriminatoires, n'est donnée par les responsables d'agences intérim. La concurrence entre ces agences empêche une réelle volonté de mettre fin à ces pratiques discriminatoires.

Par ailleurs, le recrutement des travailleurs au sein des agences pose également question en termes de discriminations. Peu ou pas de formations sur les préjugés et stéréotypes sont dispensées aux consultants des agences. Pourtant, ils orientent clairement l'entretien, le comportement et la décision des consultants vis-à-vis des demandeurs d'emploi.

Tout cela est à mettre en lien avec la forte pression que subissent les travailleurs des agences intérimaires. Ils ne sont nullement les acteurs principaux de ces comportements discriminatoires mais participent à un système qui génère des discriminations flagrantes. Leur comportement demeure répréhensible même s'ils bénéficient de « circonstances atténuantes ».

Tout ce que les entreprises ou les Fédérations d'entreprises intérimaires mettent en avant, à présent, ce sont des codes éthiques qu'elles disent respecter scrupuleusement. Ces codes ou labels rentrent de près ou de loin dans les politiques de « diversité ». Il existe pourtant un large éventail de réglementations antidiscriminatoires qui ne sont absolument pas respectées. Ces codes ou labels sont non seulement un moyen de communication en termes de marketing mais aussi un paravent pour conserver une clientèle au comportement discriminatoire.

Bonnes pratiques.

Une ou deux entreprises rencontrées avaient engagé des personnes souffrant d'un handicap grâce au soutien de l'AWIPH.

Une école a engagé une institutrice malvoyante suite à l'intégration d'enfants malvoyants dans cet établissement.

¹²⁸ Et aux règles légales prévues en la matière par la loi relative à la protection de la vie privée 8 décembre 1992, M.B., 18 mars 1993, et essentiellement son article 4, §1^{er}, 3^o qui prévoit que : « les données à caractère personnel doivent être adéquates, pertinentes et non excessives au regard des finalités pour lesquelles elles sont obtenues et pour lesquelles elles sont traitées ultérieurement ».

¹²⁹ Les agences d'intérim ont été poursuivies pour avoir « fiché » certains demandeurs d'emploi comme étant « BBB », c'est-à-dire « blanc-bleu-belge ». Elles répondaient ainsi aux exigences de nombreuses entreprises qui ne souhaitaient pas engager de travailleurs étrangers. Il a toutefois été mis un terme à cette action en justice, en raison de problèmes procéduraux (liés à la langue de la procédure).

Une asbl a mis en place une procédure d'embauche la plus objective possible en se basant sur les compétences des demandeurs d'emploi et en sensibilisant systématiquement les membres des jurys de recrutement à la problématique des discriminations.

Accueil.

Dans de nombreuses entreprises, l'accueil patronal n'est pas prévu alors que son organisation, son contenu et les documents qui doivent l'accompagner sont prescrits par la CCT n°22¹³⁰. Dans certains cas, l'accueil syndical fait lui aussi défaut ou est très succinct.

Il est pourtant ressorti que l'accueil permet d'éviter des discriminations futures dans les cas où l'information a été communiquée à tous les travailleurs et où l'intégration s'est déroulée correctement. Sinon, la méconnaissance d'un nouveau collègue, voire l'ignorance qu'il a intégré l'entreprise, peut entraîner des réactions discriminatoires et de surcroît racistes, s'il s'agit d'un étranger.

Bonnes pratiques.

Une journée complète est consacrée à l'accueil, dans une entreprise, avec une partie consacrée à l'accueil patronal et une autre à l'accueil syndical.

Conditions de travail.

Certaines entreprises, dans lesquelles travaillent un nombre restreint de femmes, ne disposent pas d'aménagements sanitaires ou autres (par exemple, vestiaire) séparés pour les hommes et pour les femmes. Dans de nombreuses entreprises, on privilégie les contrats à temps plein pour les hommes et les contrats à temps partiel pour les femmes. Parfois, des classifications de fonctions avec grille salariale existent. Toutefois, on constate que des hommes et des femmes qui effectuent un même travail concrètement dans l'entreprise, ne disposent pas de la même dénomination de fonction et perçoivent donc un salaire différent (toujours en défaveur des femmes). Il est très difficile pour les femmes d'intégrer certains services ou ateliers ou d'accéder à certains postes¹³¹.

Des aménagements de postes de travail ne sont presque jamais prévus, que ce soit pour des personnes nouvellement engagées et souffrant d'un handicap ou pour d'anciens travailleurs, suite à un accident de travail ou à une maladie. Dans cette dernière situation, le licenciement pour cas de force majeure reste la règle alors que des dispositions légales pourraient obliger les employeurs à aménager les postes de travail¹³².

De manière plus générale, concernant le bien-être au travail, de plus en plus de personnes font appel à la cellule pour relater des cas « discriminatoires ». Ces cas relèvent plus souvent du harcèlement et de mise en situation de souffrance morale. Ils sont souvent dus à une précarisation des conditions de travail (contrats précaires, horaires et organisation du travail qui précarisent les travailleurs). Certaines situations sont des discriminations avérées d'un point de vue légal parce que, par exemple, elles affectent des personnes étrangères ou des femmes.

¹³⁰ CCT n°22, op. cit.

¹³¹ Pour les raisons données, voir le paragraphe sur l'embauche.

¹³² Voir notamment l'obligation d'aménagements raisonnables dans les lois anti-discrimination ainsi que d'autres arguments juridiques pouvant être invoqués dans certains cas.

D'autres, ne se rattachent pas directement aux textes légaux mais illustrent clairement la problématique très fréquente du mal être du personnel engendré par l'organisation du travail telle qu'on la trouve dans la plupart des entreprises à l'heure actuelle. C'est, pour nous, dramatique de constater que des méthodes d'organisation, expérimentées d'abord dans le privé, se retrouvent aujourd'hui dans les entreprises publiques, alors qu'elles sont lourdes de conséquences pour la santé des travailleurs.

Il est très courant que des travailleurs étrangers, ou d'origine étrangère, se voient attribuer des postes plus lourds que d'autres travailleurs. En outre, ces travailleurs sont souvent victimes de propos racistes de la part de leurs collègues ou de leurs supérieurs. Certains employeurs refusent encore d'envoyer certains travailleurs/ techniciens auprès de certains clients qui ne verraient pas d'un bon œil qu'un travailleur étranger leur soit proposé. En plus de concerner l'embauche, on voit que ce type de discrimination, atteint les travailleurs étrangers, ou d'origine étrangère, tout au long de leur relation de travail. Une autre discrimination récurrente touche les travailleurs français dans les zones frontalières. Ils font sans cesse l'objet de propos racistes, voire de harcèlement, de la part de leurs collègues à cause des avantages fiscaux dont ils bénéficient. Cette discrimination ne trouve peut-être pas son origine profonde dans le racisme mais elle illustre les problèmes qui peuvent surgir lorsque l'on vise l'égalité entre les travailleurs.

Les différents types de contrats (par exemple, CDD ou CDI) sont parfois à l'origine de discriminations entre les travailleurs. On en veut pour exemple concret, une entreprise qui offre un avantage aux travailleurs sous CDI uniquement. En l'occurrence, le bus qui effectue la navette du domicile au lieu de travail est interdit aux travailleurs sous CDD, même s'il passe devant chez eux ! Certains travailleurs se voient aussi modifier leur contrat de travail salarié en contrat de (sans doute « faux ») indépendant.

Concernant les salaires, beaucoup d'entreprises ne disposent pas de grille salariale. Chacun négocie son salaire et les avantages sont donnés « à la tête du client ». En plus d'être discriminatoire au sens courant du terme, cela cache souvent certaines discriminations sur base des critères prévus par la loi.

Les évaluations individuelles, en plus de poser question de manière générale, cachent aussi des problèmes liés aux discriminations, notamment parce qu'elles échappent au contrôle syndical.

Bonnes pratiques.

Certaines rares entreprises rencontrées ont aménagé des postes de travail sur base des subsides de l'AWIPH.

Certaines entreprises font des études de postes en vue de futures adaptations de postes.

Un hôpital a clairement montré son opposition à suivre les demandes discriminatoires de ses patients qui refusaient de se faire soigner par des travailleurs étrangers, ou d'origine étrangère. Il leur propose, dans ce cas, de consulter dans un autre hôpital.

Une Direction a réagi promptement et largement aux propos homophobes dont faisait l'objet un travailleur homosexuel. Elle a envoyé un courrier à tous les travailleurs pour que cesse ce type de comportement.

Formations.

Dans de nombreuses entreprises, il n'y a pas ou peu de formations ou pas de plan de formations complet pour les travailleurs.

Quand des formations sont prévues pour les travailleurs, certains n'y ont pas accès. Par exemple, les travailleurs de plus de 50 ans ou en mauvaise santé en sont exclus, les employés y participent mais pas les ouvriers, les délégués, quant à eux, se voient systématiquement refuser leur demande de formation, etc.

Bonnes pratiques.

Une entreprise prévoit une formation en ergonomie pour tous les travailleurs ainsi que des formations récurrentes sur plusieurs thématiques utiles pour les travailleurs.

Promotions.

Dans plusieurs d'entreprises, les informations concernant les possibilités de promotions ne sont pas communiquées à tous les travailleurs de la même manière. Par ailleurs, des formations permettant d'être en capacité d'accéder à ces promotions sont rarement prévues. Dans certains cas, des délégués en sont, quoiqu'il en soit, systématiquement exclus.

Communication.

Dans plusieurs entreprises, on a constaté que la communication de la direction au personnel ne suivait pas toujours et n'atteignait pas nécessairement tous les travailleurs. Le risque est grand que certains travailleurs soient discriminés (par exemple, des personnes s'exprimant moins bien en français, illettrées ou analphabètes).

Sous-traitance.

Dans de nombreuses entreprises, les travailleurs de sociétés sous-traitantes ne disposent pas des mêmes infrastructures que les autres travailleurs de l'entreprise (cantine, vestiaire, etc.).

Un des problèmes souvent soulevé est l'absence de délégation dans ces entreprises.

De plus en plus d'entreprises font appel à des Entreprises de Travail Adapté (ETA) afin de profiter d'une sous-traitance « bon marché ». Ces ETA perdent donc totalement leurs raisons d'être et une concurrence malsaine est ainsi créée avec les autres entreprises. C'est d'ailleurs ce qui conduit de plus en plus les entreprises ETA à embaucher des travailleurs « ordinaires » (sans n° AWIPH, ...).

Réinsertion professionnelle.

En analysant¹³³ les « statistiques d'insertion à l'emploi et à la formation des Cellules et plans d'accompagnements des reconversions (du 1^{er} juillet 2007 au 31 décembre 2008) »¹³⁴, on se rend compte que les femmes sont discriminées par rapport aux hommes. En effet, pour la période de référence, le taux d'insertion à l'emploi des femmes (59,3%) est nettement inférieur à celui des hommes (72,4%) pour presque toutes les catégories d'âge¹³⁵.

Ces données démontrent que les femmes ont non seulement plus de difficulté à s'insérer dans l'emploi mais aussi que les contrats qui leur sont proposés sont souvent plus précaires que ceux des hommes.

¹³³ Pour une analyse complète, voir l'annexe 9.

¹³⁴ Rapport 2009 « Cellules et Plans d'accompagnement des reconversions entre le 01/07/07 et le 31/12/08 », FGTB wallonne, CSC, Région wallonne, FOREM ; pour les tableaux statistiques voir l'annexe 8.

¹³⁵ Public total de référence de 2913 H et 693 F.

Le seul point en faveur des femmes est la répartition concernant la formation. Cela pose évidemment la question de la corrélation entre emploi et formation.

2.2.2. Problèmes liés à la mise en œuvre concrète des politiques de diversité.

Comme nous l'avons dit précédemment¹³⁶, les mesures prises dans le cadre des politiques de diversité sont loin de viser, au premier plan, la lutte contre les discriminations. En travaillant avec des délégations syndicales d'entreprises où ces mesures sont mises en œuvre, on a pu mesurer concrètement leur impact sur la lutte contre les discriminations et le respect des législations qui les prévoient.

Ce sont certains de ces constats que nous allons présenter en nous arrêtant, dans un premier temps, aux entreprises ayant signé la Charte diversité de la Région wallonne (2.2.2.1) et dans un second temps, aux entreprises candidates au prix « diversité » organisé chaque année, depuis 2007, par la Région wallonne (2.2.2.2.).

2.2.2.1. Les chartes « diversité » de la Région wallonne.

Nous nous sommes concentrés dans la Région de Charleroi où de nombreuses entreprises avaient signé cette charte « diversité » de la Région wallonne¹³⁷. La permanente de la centrale générale était interpellée par la problématique de cette charte. Elle voulait approfondir le contenu de ce document et savoir s'il pouvait permettre de renforcer l'action syndicale des délégués en matière de discrimination.

Plusieurs réunions de travail ont eu lieu avant de décider qu'une formation « continue » serait mise en place avec les délégations en vue de comprendre le contenu de la charte et de le traduire sur le terrain par des actions syndicales ciblant la lutte contre les discriminations¹³⁸.

Signature de la charte et concertation sociale.

Il faut d'abord souligner que la Région wallonne avait conditionné la validité de la charte par la signature des représentants des travailleurs, en plus de la direction et de la Région wallonne. Or, nous avons dû constater que plusieurs chartes n'avaient pas été signées par les représentants des travailleurs.

À plusieurs reprises, le texte de la charte fait référence à l'importance de la concertation sociale¹³⁹. Il parle même d'une « concertation sociale permanente sur cette dynamique de la "Gestion de la diversité" ». Or, force est de constater que, ni pour la signature ni pour la mise en œuvre de la charte, nous n'avons eu connaissance de concertation entre employeurs et organisations syndicales ni même d'une information à l'endroit des travailleurs.

Par ailleurs, il faut encore remarquer qu'on ne trouvait aucune délégation syndicale au sein de plusieurs entreprises signataires.

¹³⁶ Voir le paragraphe 1.3.

¹³⁷ Vous trouverez un exemplaire de cette charte à l'annexe 12.

¹³⁸ Pour une analyse complète de ce travail, voir l'annexe 13.

¹³⁹ Au § 3 du « Préambule » et au § 1^{er} des « Engagements ».

Engagements sur base de la charte.

Sur base de la charte, les entreprises devaient initier une politique de gestion des ressources humaines qui respecte « l'égalité des droits et de traitement de tous les travailleurs ». Elles s'engageaient également à mettre sur pied des formations, à réaliser un diagnostic et à élaborer un plan d'actions faisant l'objet d'un suivi régulier en matière de discriminations. Or, sur la dizaine d'entreprises avec lesquelles nous avons travaillé, ces déclarations sont restées lettres mortes et n'ont fait l'objet d'aucune mesure concrète en entreprise.

La seule exigence respectée est sans doute celle qui oblige l'entreprise ou l'organisme à « communiquer son engagement en faveur de l'égalité des droits,... ». Il apparaît clairement que c'est l'aspect marketing et publicitaire de cette mesure qui intéresse avant tout ces entreprises.

En outre, diverses obligations légales en matière de lutte contre les discriminations¹⁴⁰ étaient simplement rappelées dans la charte. Il est curieux d'inciter les entreprises à respecter la loi, évidemment obligatoire pour tous, en leur faisant signer une charte et en plus sans contrainte aucune.

Il faut encore souligner que, de manière générale, le texte de la charte, est peu clair et relativement complexe pour les travailleurs.

Problèmes liés aux discriminations.

Nous nous sommes rendus compte, en travaillant avec les délégations de ces entreprises, que de nombreuses discriminations persistaient ou existaient dans les entreprises signataires. Et, le plus grave est sans doute que rien n'est mis en place, par les directions, pour remédier aux situations discriminatoires.

Nous listons ici quelques-uns des problèmes liés aux discriminations constatées :

- ♦ Les hommes sont sur un poste fixe ; les femmes doivent effectuer plusieurs chantiers.
- ♦ L'insertion de femmes dans un atelier de soudure à majorité masculine pose problème.
- ♦ Le placement des femmes à des postes adaptés est difficile.
- ♦ Des différences de salaire existent : dans une société, les nouveaux sont mieux payés que les anciens et dans une autre, personne ne sait à quoi correspondent ces différences.
- ♦ On écarte les personnes de plus de 14 ans d'ancienneté ainsi que certaines catégories de travailleurs.
- ♦ Un chef ne veut plus engager d'hommes dans l'entreprise, sans raison.
- ♦ On n'engage plus que des femmes parce qu'elles sont « plus dociles et moins carriéristes ».
- ♦ Les délégués syndicaux n'ont accès ni aux formations, ni aux promotions.
- ♦ Une travailleuse fait souvent l'objet de propos racistes parce qu'elle est mariée à un Tunisien.

¹⁴⁰ Essentiellement, de manière résumée, celles que l'on peut trouver dans la CCT n°38 et n°95 et de manière générale, les législations anti-discrimination présentées au paragraphe 1.1.

Tous ces constats nous montrent à suffisance que la signature de ces chartes ne permet pas de lutter concrètement et efficacement contre les discriminations. Un risque existe de voir ces problématiques négligées, voire écartées des discussions et des concertations entre interlocuteurs sociaux puisqu'ils font l'objet de codes ou chartes. Ceux-ci donnent l'illusion que tout va bien et qu'aucune discrimination n'existe plus dans l'entreprise¹⁴¹.

2.2.2.2. Les prix diversité de la Région wallonne.

Un travailleur de la FGTB wallonne a participé au jury du prix « diversité » organisé par la Région wallonne en 2007 et en 2008. Il a donc fait appel à la CLCD, en 2008, pour effectuer un contrôle des entreprises candidates au prix, par le biais des délégations en place. Chaque candidature a ainsi été passée au peigne fin grâce aux rencontres des membres de l'équipe avec les délégués concernés.

Il est intéressant de mettre en relation les constats relevés et la critique idéologique que nous effectuons de la politique de diversité. Beaucoup de critiques se vérifient sur le terrain. Nous en re prenons les principales dans notre évaluation globale ci-dessous¹⁴².

Constats généraux.

Les candidatures ne sont pas représentatives du tissu industriel wallon. Or, le prix diversité s'inscrit dans la dynamique du plan Marshall. Il y a une faible représentativité des grandes et moyennes entreprises mais une surreprésentation d'organismes du secteur non-marchand. Cela s'explique la plupart du temps par leur objet social (qui correspond souvent à l'objet du prix) et par leur recherche de financement (dû à leur manque de ressources financières). Par ailleurs, certaines Régions sont sous-représentées, d'autres surreprésentées et certaines sociétés posent leur candidature au niveau fédéral alors qu'il s'agit d'un prix « Région wallonne ».

Constats concernant les critères de sélection.

Dans la plupart des cas, il n'y a pas eu de concertation sociale ni de réelle concertation alors que ce critère d'éligibilité fait partie du règlement du prix diversité¹⁴³, mais une simple information. Or, une réelle concertation est fondamentale pour mettre en place un tel dossier, suivre la mise en œuvre de la pratique et l'évaluer. De nombreuses PME/ASBL n'ont pas de délégation syndicale : impossible de vérifier l'information communiquée aux travailleurs.

Dans plusieurs dossiers, il n'y a pas eu d'implémentation de la pratique GRH proposée mais une simple déclaration d'intention. Dans certains cas, la pratique ne visait pas une mesure GRH alors qu'il s'agissait d'une exigence du règlement.

Certaines entreprises ont rentré un dossier de candidature alors qu'elles contreviennent à la législation sociale générale (respect de la législation en matière de sécurité des travailleurs, relative au contrat de travail, etc.). Ce constat devrait pourtant exclure automatiquement toute candidature. Par exemple, dans une PME, il y a eu un rapport négatif rendu par l'Inspection du contrôle du bien-être au travail.

¹⁴¹ On peut ici faire le lien avec le discours des entreprises de travail intérimaire qui se targuent de ne pas discriminer car elles ont signé des codes éthiques en ce sens. Pourtant des affaires, comme l'affaire Adecco ont été révélées au grand jour et on voit que, dans la pratique, la réalité est tout autre. Pour plus de détails, voir le paragraphe 2.2.1.

¹⁴² Pour l'évaluation complète du prix « diversité » 2008, voir l'annexe 10.

¹⁴³ Vous trouverez le règlement complet du prix 2008 à l'annexe 14.

Constats concernant les critères d'évaluation.

La pratique concerne parfois un type de discrimination (par exemple, par rapport aux étrangers) mais ne vise en rien une autre discrimination (par exemple, par rapport aux femmes) pourtant clairement présente dans l'entreprise (exemple : 33% de femmes dans l'entreprise et cantonnées à des postes de travail spécifiques). Les entreprises en restent souvent à des déclarations d'intention.

Aucun budget n'est prévu pour mettre en place la pratique et l'utilisation concrète de la prime n'est pas souvent budgétisée. Quand elle l'est, elle ne vise pas une politique de lutte contre les discriminations (exemple : dans une ASBL, la prime devait être utilisée pour renouveler le parc informatique)¹⁴⁴.

La pratique, au lieu de lutter contre la discrimination, la favorise parfois. Par exemple, dans une grande entreprise, ce sont les personnes handicapées qui doivent suivre une formation pour mieux « s'intégrer ». Cela les stigmatise au lieu de lutter réellement contre les discriminations.

Pour certains organismes du non-marchand, la pratique correspond uniquement à leur objet social.

Les pratiques présentées se contentent, en général, de respecter les législations ou réglementations (essentiellement en matière de discrimination), sans plus.

La pratique proposée ne s'inscrit pas dans une politique clairement établie de lutte contre les discriminations mais correspond à une demande ponctuelle ayant pour but l'obtention du prix (pour l'image de marque) et/ou ses 25.000 € (but mercantile et financier).

Constats concernant la méthode.

L'analyse des dossiers se fait de manière non-contradictoire : les dires des employeurs sont rarement confrontés à ceux des travailleurs (les représentants des travailleurs n'ont jamais été contactés au nom de la Région wallonne).

Peu d'entreprises ont remis des pièces qui prouvent ce qu'elles avancent et leur pratique n'est pas vérifiée concrètement (par exemple, dans certaines entreprises, des groupes « diversité » sont mis en place mais il n'est pas vérifié ce qu'on y fait, comment, etc.). Avant de donner aveuglément un prix, il faudrait approfondir la situation globale de l'entreprise et les différents aspects liés aux discriminations.

Il apparaît clairement, de tous ces constats, que la mise en œuvre, sur le terrain, du prix diversité ne permet pas de cerner, de détecter ou de lutter contre les mécanismes réels, indirects ou directs, de discrimination.

¹⁴⁴ Notre suivi auprès de délégations d'entreprises ayant obtenu le prix diversité, que ce soit en 2007 ou en 2008 nous montre encore que l'utilisation des 25.000 € obtenus n'est absolument pas contrôlée par la Région wallonne et n'est, pour la plupart, pas utilisée suivant l'objectif prévu par le prix « diversité ».

3. Pistes d'actions syndicales.

De manière générale, on peut dire qu'en matière de discriminations, les délégations doivent toujours être vigilantes par rapport aux actions ou mesures mises en place par l'employeur et se poser la question si ces actions touchent bien tous les travailleurs indistinctement. Si ce n'est pas le cas, il faut analyser les raisons de ces différences et les confronter aux prescrits légaux¹⁴⁵. Il faut aussi se poser la question de savoir si certaines actions ou mesures qui concernent apparemment tous les travailleurs, n'en pénalisent pas certains indirectement.

Une fois cette mise en garde effectuée, si de bonnes pratiques sont implémentées dans l'entreprise, il faut toujours veiller à ce qu'elles soient formalisées et objectivées dans un document interne à l'entreprise pour ne pas qu'elles dépendent du simple bon vouloir de certains membres de la direction.

Les différentes pistes d'actions traitées dans ce document touchent les problèmes liés aux discriminations le plus fréquemment rencontrés dans les entreprises avec lesquelles la CLCD travaille. Elles regroupent l'ensemble des actions que la cellule met en place (ou envisage de faire) sur le terrain avec les délégations syndicales.

3.1. Embauche.

Elle se fait directement par l'entreprise elle-même ou elle passe par l'intérim.
Elle se fait par le biais d'une offre d'emploi, d'un formulaire d'embauche, d'une interview.

Embauche par l'entreprise

Idéalement, le candidat devrait compléter un formulaire d'embauche standard. Celui-ci devrait être anonyme (pas de renseignements d'ordre personnel), respecter la loi sur la vie privée et les lois anti-discriminations. Il devrait être basé sur des critères clairs et transparents. Ceci mettrait tout le monde sur le même pied, notamment ceux qui rencontrent des difficultés à rédiger un CV et une lettre de motivation. Une procédure standard d'embauche devrait être mise en place pour empêcher un choix influencé.

Dans le cadre de ses missions¹⁴⁶, la délégation a un droit de regard sur toute la procédure d'embauche (offre d'emploi, formulaire...) pour faire respecter les lois anti-discriminations, les CCT n°38 et n°95. Elle contrôlera notamment les exigences en matière de diplôme et de compétences, pour éviter qu'elles soient supérieures aux besoins réels de la fonction (exemple de pratique abusive à ce sujet : écarter injustement des candidats pour cause d'origine étrangère ou de faible scolarité).

Il est primordial que le formulaire d'embauche et/ou l'offre d'emploi soient adressés largement, au-delà des canaux traditionnels pour atteindre les publics habituellement discriminés et/ou éloignés de l'emploi : AWIPH, OISP, ...

¹⁴⁵ Voir les justifications possibles pour certaines distinctions au point 1.2.

¹⁴⁶ CCT 5, Art.11, 3° : « application dans l'entreprise de la législation sociale, des conventions collectives ».

Au niveau de l'interview, la délégation syndicale (DS) peut se donner l'objectif soit de vérifier les questions qui y seront posées et le lien direct qu'elles ont avec la fonction à exercer, soit de participer à la composition des questions types avant l'entretien d'embauche pour garantir leur neutralité du point de vue discrimination. Un des rôles de la DS est de vérifier la manière objective et non discriminante d'évaluer les compétences des candidats, à l'aide notamment des informations obtenues en CE.

Les personnes chargées de la sélection devraient recevoir une formation pour éviter toute discrimination et prendre en compte les réelles compétences nécessaires pour l'emploi à pourvoir, sans tenir compte de l'âge, de l'origine, du sexe, du handicap....La délégation syndicale pourrait aussi assister à l'entretien, sans y intervenir, pour vérifier si les conditions d'objectivité définies ci-dessus sont bien respectées¹⁴⁷.

Vérifier les contrats de travail surtout les précaires (exemples rencontrés : innombrables CDD sur une très longue période ou faux indépendants) n'est pas une des moindres tâches de la DS. En cas de fraude supposée, celle-ci doit rapidement faire appel à l'Inspection sociale.

La délégation syndicale devrait mieux faire respecter les critères de recours à des intérimaires (respect des trois motifs légaux : surcroît temporaire de travail, travail exceptionnel, fin d'un contrat de travail¹⁴⁸) et même être consultée dans tous les cas d'appel à des intérimaires. L'utilisation d'un formulaire type lui permettrait d'exercer un réel contrôle du travail intérimaire.

Dans les Entreprises de Travail Adapté (ETA), la délégation syndicale devrait veiller à ce que la direction privilégie bien l'engagement de personnes pour lesquelles la réalité d'un travail adapté est la seule possibilité d'insertion professionnelle, sinon plus rien ne distingue une ETA d'une autre entreprise. On éviterait par la même occasion la dérive de certaines ETA qui engagent de plus en plus fréquemment, des personnes en capacité d'être rapidement opérationnelle, s'éloignant ainsi de leur but premier : l'intégration par le travail de la personne handicapée.

Embauche par des agences intérim

Idéalement, toute embauche devrait être faite directement par l'entreprise et non par l'intermédiaire de l'intérim. Malheureusement, il faut bien composer avec les réalités de terrain actuelles. Dans cette situation, la délégation syndicale devrait vérifier que la demande d'emploi faite par l'entreprise à la société intérimaire n'est pas discriminatoire. Par exemple, une lettre signée à la fois par la direction et la délégation pourrait être envoyée aux agences intérimaires pour rappeler la législation à respecter lors du recrutement¹⁴⁹.

La même procédure (formulaire d'embauche standard anonyme, respects des lois sur la vie privée et anti-discriminations, respect des CCT n°38 et n°95) que lors de l'engagement direct par l'entreprise cliente doit être utilisée. Ici également la vigilance est requise pour les délégations syndicales tant celles des entreprises clientes que celles de l'agence d'intérim (syndicalisme de réseau).

¹⁴⁷ Une délégation ne parvenant pas à obtenir ce type d'information a, par exemple, temporairement et en attendant d'améliorer son rapport de force, tenté de les recueillir elles-mêmes. Au moment de l'accueil de chaque nouveau travailleur, un questionnaire lui était remis sur la manière dont il avait été embauché (procédure, personnes présentes, types d'entretien, questions posées). Après avoir récolté un certain nombre d'informations à ce sujet, la délégation a pu effectuer un réel travail de fond pour faire modifier certains aspects de la procédure l'embauche interne à l'entreprise.

¹⁴⁸ CCT 58 bis.

¹⁴⁹ Voir l'annexe 11

Pour éviter que la concurrence entre les agences d'intérim n'induisse davantage de pratiques discriminatoires, il est important que les délégations de l'ensemble du secteur agissent au niveau de FEDERGON pour obtenir des résultats.

3.2. Accueil.

Pourquoi, dans chaque entreprise, ne pas consacrer la première journée de travail à l'accueil du nouveau travailleur (accueil patronal¹⁵⁰ et syndical) ?

L'accueil patronal doit au minimum rencontrer les exigences suivantes¹⁵¹ :

- ♦ distribution et explication du règlement de travail (RT) ;
- ♦ visite de l'usine et du poste de travail avec le conseiller en prévention ;
- ♦ présentation claire du travail à effectuer ;
- ♦ présentation du « parrain » ou du responsable de l'écolage pour chaque nouveau travailleur et définition de son rôle exact ;

L'accueil syndical contiendra au minimum les aspects suivants:

- ♦ présentation des délégués (DS, CE, CPPT) et de leur activité syndicale ;
- ♦ participation de la DS à la visite de l'usine ;
- ♦ vérification que le même accueil patronal (distribution RT, EPI, explication règles de sécurité, travail à effectuer, « parrain » ...) a été organisé pour chaque travailleur quel que soit le contrat, le statut, le sexe, l'origine, l'âge, le handicap, ... ;
- ♦ analyse syndicale des conditions de travail (risques, sécurité,...).

La délégation peut, par exemple, créer son propre « folder » de présentation de l'équipe syndicale et prévoir une procédure complète d'accueil des nouveaux travailleurs.

3.3. Conditions de travail.

L'idéal serait de renforcer le travail et les compétences du CPPT du point de vue :

- ♦ analyse des postes de travail ;
- ♦ visites mensuelles des différents secteurs de l'entreprise avec suivi et perspectives d'action au CPPT ;
- ♦ dans le secteur Titres-Services, pouvoir rendre visite aux clients pour vérifier si les conditions de travail sont correctes (sécurité, hygiène,...) ;
- ♦ procédures internes de reclassement ;
- ♦ prévention des accidents et analyse des causes ;
- ♦ respect de la CCT 72 sur le stress.
- ♦ charge psychosociale ;
- ♦ évaluation de l'efficacité du travail du conseiller en prévention ;
- ♦ maintien de la pression pour une résolution rapide des problèmes, via notamment le carnet à souche ou toute autre procédure du même ordre ;
- ♦ veiller à l'adaptation du travail au travailleur (c'est souvent l'inverse qui se fait) ;
- ♦ veiller à l'adaptation des postes de travail (spécialement dans le cadre de l'aménagement raisonnable des postes de travail à l'intention des personnes handicapées dans les sociétés ordinaires et dans les ETA).

¹⁵⁰ Comme le prévoit la CCT n°22, op. cit.

¹⁵¹ En ce compris les obligations légalement prévues par la CCT n°22 précitées.

3.4. Formations.

La formation doit être accessible à tous les travailleurs sans discrimination (âge, origine, sexe, ...) et sans aucune distinction de contrat (intérim, CDD, ...) ou de statut (employés, ouvriers). De la même façon, les sommes allouées aux formations doivent être équitablement réparties entre tous les travailleurs (les grosses dépenses sont souvent réservées à la formation des cadres). Les délégués en CE ont pour mission de contrôler l'accessibilité aux formations, les sommes allouées ainsi que les plans de formation, en proposant :

- ♦ des formations qui étendent les compétences des travailleurs et ne limitent pas le champ d'action à cette entreprise seule ou au travail effectué actuellement (ex : brevet cariste, informatique, lire et écrire...)
- ♦ des formations liées au poste de travail, à la sécurité, à la santé (manutention, utilisation d'engins, école du dos, ergonomie, ...), au bien-être, ... ;
- ♦ des formations syndicales pour mieux connaître les droits des travailleurs ;
- ♦ des formations syndicales sur les méthodes d'organisation du travail qui engendrent stress, harcèlement, ... ;
- ♦ des formations aux discriminations et aux outils syndicaux anti-discriminations.

Dans les secteurs plus défavorisés (nettoyage, ...), secteurs plus féminins (puéricultrices, ...) des formations devraient être davantage encouragées pour sortir ces travailleurs de leur isolement professionnel.

Dans le secteur de l'intérim, afin de mieux lutter contre les discriminations, les DS pourraient exiger une formation spécifique des consultants en contact avec des clients qui imposent des critères discriminatoires¹⁵².

3.5. Promotions.

Tout le personnel doit être informé des promotions dans l'entreprise : liste des tâches de la fonction à remplir, des diplômes et compétences nécessaires à la fonction, affichage visible et délai raisonnable pour rentrer sa candidature.

La procédure d'accès à la fonction doit être claire et transparente¹⁵³ et connue de tous. La DS devrait avoir un droit de regard sur toute la procédure des promotions pour qu'elle se déroule de manière objective et non discriminante. Pour éviter des promotions arbitraires (personne déjà choisie par les responsables), chaque étape de la procédure doit être respectée par l'employeur et contrôlée par les délégués.

Les délégués (DS, CE) doivent veiller au respect de la procédure et de la législation anti-discrimination. Ils seront aussi attentifs à ce que la fonction de la personne promue corresponde à la classification de fonctions et au barème en vigueur dans l'entreprise.

3.6. Communication.

Les délégués ont droit à des valves syndicales pour communiquer les informations aux travailleurs (DS, CE, CPPT). Elles doivent être affichées sur des panneaux visibles et accessibles à tous.

¹⁵² Comme cela a été soulevé dans le document du SPF Emploi, travail et concertation sociale, « La prévention de la lutte contre la discrimination ethnique dans la vie professionnelle : État des lieux sectoriel ».

¹⁵³ Voir le paragraphe sur l'embauche.

La DS doit s'assurer que la direction communique bien les bonnes informations au personnel par les bons canaux (ne pas utiliser la messagerie électronique si tous les travailleurs n'y ont pas accès) et uniquement les informations utiles (ne pas noyer le personnel par une masse d'infos inutiles). Elle doit également veiller à ce que les informations soient données en terme clair (et pourquoi pas à l'aide de pictogrammes pour toutes les informations pour lesquelles cela est possible ou dans plusieurs langues).

La DS doit aussi contrôler que les informations arrivent bien au personnel concerné et que les informations reçues sont bien les bonnes.

Pour mieux lutter contre les discriminations et sensibiliser aux discriminations, il serait utile de prévoir, dans l'entreprise, des affiches, des tracts, une campagne contre le racisme, en s'inspirant de la CCT n°95, du folder de la CLCD

La participation active de la direction à ces actions est indispensable pour soutenir la démarche et obtenir des résultats tangibles.

3.7. Sous-traitance.

Contrôler de manière plus efficace, l'appel fait à la sous-traitance par les entreprises est devenu un des points clés de l'action syndicale que ce soit en CE, DS, CPPT, notamment en ce qui concerne leurs réelles motivations de recourir aux ETA.

Pour mener à bien ce défi, vu la complexité des réseaux d'entreprises et des modalités de mise à disposition, vu la multiplication des intervenants, le syndicalisme de réseau est devenu un outil syndical indispensable. Il permet une information réciproque, une action concertée entre les délégations de l'entreprise donneuse d'ordre et les entreprises sous-traitantes. Cela permet de créer le rapport de force nécessaire afin de traiter les problèmes vécus par le personnel, et du donneur d'ordre et des entreprises travaillant sur le site, et ce en vue de tendre vers un traitement égal. En effet aucune différence ne devrait être opérée entre les travailleurs qui se trouvent physiquement dans une entreprise, peu importe leurs différents employeurs. Les délégués CE et CPPT de chaque entreprise concernée ont aussi un rôle à jouer pour traiter, dans leurs organes respectifs, les problèmes de toutes les personnes occupées sur un même site (discriminations entre autres...).

Lorsqu'aucune délégation n'est en place dans l'entreprise sous-traitante, la délégation de l'entreprise peut porter ce problème auprès de son permanent pour travailler ensemble sur la mise en place d'une délégation dans cette entreprise.

3.8. Réinsertion professionnelle.

Sur base de l'analyse des statistiques d'insertion dans l'emploi, il est important de prévoir un certain nombre d'actions syndicales pour mieux prévenir, détecter et éviter les discriminations. Elles pourraient prendre la forme d'une sensibilisation aux stéréotypes, préjugés et discriminations dispensées aussi bien pour les conseillers en accompagnement socioprofessionnel du FOREM, les accompagnateurs sociaux que pour les travailleurs sans emploi qui bénéficient des services des cellules de reconversion. Cela éviterait comme cela se fait trop souvent pour l'instant, de cantonner les hommes dans les secteurs dits masculins et les femmes dans ceux dits féminins. Cela inciterait aussi à accepter plus facilement, en formation des travailleurs considérés aujourd'hui comme âgés (les 45 ans et plus). Il serait aussi intéressant de doter le FOREM en général et les cellules de reconversion en particulier, d'un outil statistique complet et performant afin de pouvoir mieux déceler et analyser les discriminations selon l'âge, le sexe, la nationalité, le handicap, le secteur d'activité, la qualification,...

Une campagne de communication de plus grande envergure, liée aux discriminations, pourrait également être envisagée non seulement au sein des cellules de reconversion mais aussi au niveau de tous les autres services du FOREM afin de toucher un maximum de travailleurs avec ou sans emploi.

3.9. Travail syndical.

Pour obtenir des avancées en faveur des travailleurs et dans la lutte contre les discriminations, la présence d'une DS dans l'entreprise est centrale, quelle que soit la taille de l'entreprise (grande ou petite). L'abaissement des seuils pour la constitution d'un CE et/ou d'un CPPT, de même que l'installation de délégations syndicales dans les entreprises de moins de 30 travailleurs reste un des combats prioritaires de la FGTB.

Il faut en outre que les délégués puissent se réunir surtout quand ils sont sur des chantiers séparés.

De manière générale, les avancées obtenues en matière de discriminations doivent faire l'objet de procédures ou documents écrits internes à l'entreprise. Les délégués peuvent ainsi faire intégrer au règlement de travail une clause de non-discrimination (par exemple, déclarer l'entreprise « entreprise contre le racisme »). Ils peuvent encore aller jusqu'à l'élaboration d'une CCT d'entreprise visant la lutte contre les discriminations et qui développerait et concrétiserait les dispositions des CCT n°38 et n°95.

De manière générale encore, les délégations doivent agir promptement dans les cas de discriminations pour lesquels aucune conciliation ou autre procédure de concertation ne peut être mise en place. Il faut faire remonter ces cas, par l'intermédiaire des Permanents, aux services juridiques compétents ainsi qu'à la CLCD, en vue d'introduire éventuellement une action en justice.

Conclusion.

Le travail que nous effectuons quotidiennement, avec des délégations d'entreprises essentiellement, nous a permis de détecter un nombre important de problèmes liés aux discriminations présents en entreprise. Ceux que nous rencontrons ont souvent trait au genre, à la nationalité/origine et au handicap. Nous ne négligeons toutefois pas la présence d'autres questions qui relèvent de l'orientation sexuelle ou de la religion.

Nous avons donc été amenés à considérer toute la relation de travail, depuis l'embauche, jusqu'au licenciement, en passant par les conditions de travail dans leur ensemble.

En plus de cas de discriminations tels qu'identifiés dans les textes juridiques, on est également confrontés à des problèmes qui concernent le bien-être des travailleurs. L'organisation du travail telle qu'elle est présente actuellement dans les entreprises, tant publiques que privées provoque de profondes souffrances morales.

Les pouvoirs publics régulent de plus en plus à l'aide de labels et de concours les relations de travail, laissant ainsi libre cours aux stratégies des entreprises sur les marchés (du travail, des produits et services) et démissionnent de leur rôle d'élaboration et de contrôle du droit social. L'entreprise – réputée citoyenne – devient productrice des normes, ce qui crée un profond déficit démocratique.

Dans le cadre de notre action, nous nous apercevons que les politiques de diversité ne servent pas nécessairement la cause de la lutte contre les discriminations. Alors que des discriminations persistent en entreprise, elles donnent une image éthique à l'entreprise, qui se dédouane ainsi d'un travail plus en profondeur pour éradiquer les discriminations. Les directions n'ont plus rien à se reprocher puisqu'elles ont accepté de promouvoir ces politiques de diversité (chartes, prix, label, etc.). Leur image n'en est alors que plus moderne et conforme à la Soft Law des sociétés postmodernes.

Les structures qu'elles génèrent (groupes « diversité », recours aux sociétés de consultance en diversité), tendent à mettre hors jeu les forces syndicales et le débat sur la redistribution des gains de productivité. Les politiques de management de la diversité tendent ainsi à vider les instances de la démocratie économique (CE, CPPT, DS) de leur contenu et évitent tout ce qui permet de réaliser une égalité de fait.

Notre pratique vise à recentrer le débat sur le rôle efficient des organes de concertation, de la législation sociale, des Conventions Collectives et des Lois. Nous basons notre travail, en premier lieu, sur les textes légaux de lutte contre les discriminations (Lois de 2007, Décret de la Région wallonne et de la Communauté française, CCT 95 et CCT 38 essentiellement). Nous les portons à la connaissance des délégations afin qu'elles puissent les utiliser dans leurs aspects tant préventif que curatif au sein de leurs entreprises, sans oublier les possibilités qu'ils nous offrent d'aller en justice en cas de discrimination avérée.

Pour atteindre cet objectif, un travail de collecte d'informations et d'analyse est effectué par la CLCD à l'aide d'outils divers tels que le Bilan social, la CCT n°9, les IEF (Informations Economiques et Financières) et le rapport sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Ainsi, sur base de données objectives, les délégués peuvent détecter les discriminations présentes dans l'entreprise et leurs conséquences pour le personnel.

Nous utilisons encore des outils concrets et internes à la cellule qui complètent ces informations (différents questionnaires notamment) et qui nous aident à élaborer un plan d'actions global avec les délégations.

Les pistes syndicales que nous proposons sont aussi nourries de notre expérience de terrain et des pratiques que d'autres entreprises ont déjà expérimentées.

Pour nous, l'essentiel au niveau syndical est que les délégués puissent intégrer dans leurs préoccupations la lutte contre les discriminations, même si l'entreprise adhère pleinement aux politiques de diversité. Il est essentiel qu'ils puissent renforcer leur droit de regard, leur contrôle et la lutte contre les discriminations comme délégation syndicale et au sein des organes de concertation, chaque fois qu'il est question de diversité.

Liste des abréviations

ABVV :	Algemeen Belgisch Vakverbond
AIP :	Accord Interprofessionnel
ASBL :	Association Sans But Lucratif
AWIPH :	Association Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées
CCT :	Convention Collective de Travail
CDD :	Contrat à Durée Déterminée
CDI :	Contrat à Durée Indéterminée
CE :	Conseil d'Entreprise
CECLR :	Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme
CEPAG :	Centré d'Éducation Populaire André Genot
CESRW :	Conseil Économique et Social de la Région Wallonne
CFDT :	Confédération Française du Travail (France)
CG :	Centrale Générale
CGT :	Confédération Générale du Travail (France)
CJCE :	Cours de Justice des Communautés Européennes
CLCD :	Cellule de Lutte Contre les Discriminations
CPPT :	Comité pour la Prévention et la Protection au Travail
CRETH :	Centre de Ressources et d'Évaluation de Technologies informatisées pour l'intégration sociale et scolaire des personnes handicapées
CSC :	Confédération des Syndicats Chrétiens
CV :	Curriculum Vitae
DS :	Délégation Syndicale
EPI :	Équipements de Protection Individuelle
ETA :	Établissement de Travail Adapté
FEDERGON :	Fédération des Partenaires de l'Emploi (ici il s'agit de Federgon Intérim*)	
FGTB :	Fédération Générale du Travail de Belgique
FOREM :	FORmation-EMploi (Organisme régional de l'emploi pour la Wallonie)
GDRH :	Gestion de la Diversité des Ressources Humaines

* Federgon Intérim regroupe 76 bureaux d'intérim, qui représentent 97% du chiffre d'affaires du secteur de l'intérim en Belgique.

GRH : Gestion des Ressources Humaines
IEFH : Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes
MB : Moniteur Belge
MRAX :Mouvement contre le Racisme et la Xénophobie
MWB :Métallurgistes Wallonie Bruxelles
OCDE : Organisation de Coopération et de Développement Économiques
OISP :Organisation d'Insertion Professionnelle
OIT :Organisation Internationale du Travail
ONU : Organisation des Nations Unies
PME :Petites et Moyennes Entreprises
PST 3 : Plan Stratégique Transversal N° 3 – Inclusion Sociale
RH : Ressources Humaines
RT : Règlement de Travail
SPF Emploi : Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale
TSE : Travailleurs Sans Emploi
UE : Union Européenne
ULB : Université Libre de Bruxelles
VLD : Vlaamse Liberalen en Democraten

Table des matières page 53 et 54

<u>Introduction</u>	Page 2
<u>1. Définitions de la lutte contre les discriminations et la politique de diversité</u>	p.3 à 29
1.1. Aperçu général.....	p.3 à 6
1.2. Aperçu juridique et politique.....	p.6 à 22
1.2.1. Aperçu juridique de la lutte contre les discriminations.....	p.6 à 21
1.2.2. Aperçu politique de la diversité.....	p.21 à 22
1.3. Aperçu idéologique de la lutte contre les discriminations et des politiques de diversité.....	p.23 à 30
<u>2. La lutte contre les discriminations pour la CLCD</u>	p.31 à 42
2.1. La CLCD sur le terrain de la lutte contre les discriminations ...	p.31 à 33
2.2. Problèmes liés aux discriminations	p.33 à 42
2.2.1. Problèmes liés aux discriminations rencontrés en entreprise ...	p.33 à 39
2.2.2. Problèmes liés à la mise en œuvre concrète des politiques de Diversité.....	p.39 à 42
2.2.2.1. Les chartes « diversité » de la Région wallonne	p.39 à 41
2.2.2.2. Les prix diversité de la Région wallonne.....	p.41 à 42
<u>3. Pistes d'action syndicale</u>	p.43 à 48
3.1. Embauche	p.43 à 45
3.2. Accueil	p.45
3.3. Conditions de travail	p.45
3.4. Formations.....	p.46
3.5. Promotions	p.46
3.6. Communication	p.46 à 47
3.7. Sous-traitance.....	p.46 à 47
3.8. Réinsertion professionnelle	p.47 à 48
3.9. Travail syndical	p.48
<u>Conclusion</u>	p.50
<u>Liste des abréviations</u>	p.51 à 52

Annexes :

- ☞ **Annexe 1 : Questionnaire discriminations simplifié-modifié ;**
- ☞ **Annexe 2 : Présentation du questionnaire ;**
- ☞ **Annexe 3 : Exemple de plan d'action ;**
- ☞ **Annexe 4 : Analyse complète des discriminations en entreprise ;**
- ☞ **Annexe 5 : Travail TSE ;**
- ☞ **Annexe 6 : Enquête dans le secteur intérim ;**
- ☞ **Annexe 7 : Constats relevés en formation ;**
- ☞ **Annexe 8 : Statistiques cellules reconversion ;**
- ☞ **Annexe 9 : Cellules reconversion ;**
- ☞ **Annexe 10 : Contrôle prix diversité ;**
- ☞ **Annexe 11 : Lettre aux Agences Intérim ;**
- ☞ **Annexe 12 : Charte de la diversité ;**
- ☞ **Annexe 13 : Analyse de la charte diversité en entreprises ;**
- ☞ **Annexe 14 : Règlement 2008 ;**

Annexe 1

Etat des lieux des discriminations dans votre entreprise : QUESTIONNAIRE

Ce questionnaire est un outil, un guide qui pourra nous aider à rechercher les informations nécessaires pour faire un état des lieux des discriminations dans l'entreprise. Il servira de base à la discussion que nous aurons lors d'une rencontre ultérieure.

Nom du délégué/de la déléguée :

Mandat :

Nom de l'entreprise :

Adresse de l'entreprise :

Secteur :

Commission Paritaire (CP) :

Existe-t-il un plan, une charte, un label, un prix ou une aide « diversité » dans votre entreprise ?

I. Une photo de l'entreprise

En vous aidant de l'organigramme, des informations du bilan social, de l'Information Economique et Financière (IEF) ou via la CCT 9 ou d'autres sources, complétez les tableaux suivants :

Age	Hommes		Femmes	
	Temps Plein	Temps Partiel	Temps Plein	Temps Partiel
18 - 25 ans				
26 - 40 ans				
41 - 50 ans				
51 - 58 ans				
59 - 65 ans				

Contrat	Ouvriers		Employés		Cadres	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
CDI T Plein						
CDI T Partiel						
CDD T Plein						
CDD T Partiel						
Intérimaires						
Sous-traitants						

Totaux						
--------	--	--	--	--	--	--

	Personnes de nationalité étrangère (UE) ¹⁵⁴		Personnes de nationalité étrangère (Hors UE) ¹⁵⁵		Personnes handicapées		Personnes de + de 50 ans		Jeunes de – 26 ans	
	F ¹⁵⁶	H ¹⁵⁷	F	H	F	H	F	H	F	H
Ouvriers										
Employés										
Cadres										

Formation :

	Personnes de nationalité étrangère (UE)	Personnes de nationalité étrangère (Hors UE)	Personnes handicapées	Personnes de + de 50 ans	Jeunes de – 26 ans
Femmes					
Hommes					

Promotion :

	Personnes de nationalité étrangère (UE)	Personnes de nationalité étrangère (Hors UE)	Personnes handicapées	Personnes de + de 50 ans	Jeunes de – 26 ans
Femmes					
Hommes					

II. Situation dans l'entreprise

1) A l'arrivée dans l'entreprise.

1. L'embauche

1. Les conditions posées pour embaucher un nouveau travailleur sont-elles vraiment nécessaires pour la fonction (connaissances et compétences) ?

Oui Non

¹⁵⁴ Union Européenne

¹⁵⁵ Hors Union Européenne

¹⁵⁶ Femmes

¹⁵⁷ Hommes

2. Les conditions n'écartent-elles pas certains candidats potentiels (ex : limite d'âge, limitation homme/femme, etc.) ? Oui Non

3. Comment postule-t-on ?
Formulaire de candidature standard Oui Non
Si oui, procurez-vous en un exemplaire svp.

Lettre de motivation Oui
Non

C.V. Oui
Non

4. Y a-t-il des critères établis pour effectuer une 1ère sélection sur base de ces éléments (formulaire, lettre de motivation, CV) ? Oui Non

5. Y a-t-il un test écrit ? Oui Non

6. Y a-t-il des critères pour effectuer une sélection sur base du test écrit ? Oui Non

7. Y a-t-il un entretien d'embauche ? Oui Non

8. Y a-t-il des critères pour effectuer une sélection sur base de l'entretien d'embauche ? Oui Non

9. Y a-t-il un réel regard de la délégation sur le recrutement et la sélection (CCT 38 et info au conseil d'entreprise) ? Oui Non

2. L'accueil

1. L'accueil est-il organisé de la même façon pour tous les travailleurs (CDD, CDI, intérimaires, etc.) ? Oui Non

Accueil syndical :

Oui Non

Accueil patronal :

Oui Non

2. L'accueil a-t-il lieu rapidement?

Oui Non

3. Les travailleurs reçoivent-ils des informations écrites ? Oui Non

Par qui ?

Patron DS

4. Lesquelles (ex. : règlement de travail, consignes de sécurité, etc.) ? Citez-les.

.....
.....

5. Existe-t-il un parrainage ?

Oui Non

2) La vie en entreprise.

1. Conditions de travail

1. A travail égal, le salaire est-il égal ?

Oui Non

2. Les postes de travail sont-ils aménagés correctement en fonction des personnes qui y travaillent ?

Oui Non

3. Y a-t-il des catégories de travailleurs plus touchés par les accidents de travail (intérimaires, sous-traitants, etc.) ?

Oui Non

4. En cas d'accident de travail, les personnes sont-elles reclassées ?

Oui Non

Leurs postes sont-ils adaptés ?

Oui Non

2. La communication dans l'entreprise

1. Est-ce que chacun reçoit l'information qui lui est destinée ?

Oui Non

2. Comment se fait la communication entre la direction de l'entreprise

et le personnel ?

- Par l'intermédiaire de mémos Sur un tableau
Par des mailings Via le journal du personnel
Via une personne préposée

3. Comment se fait la communication entre le syndicat et le personnel ?

- Assemblée générale Tract Affichage Autre

3. La formation

1. Tous les travailleurs ont-ils la même possibilité d'accès aux formations ?
 Oui Non
2. Existe-t-il une procédure pour demander de suivre une formation ?
 Oui Non
3. La DS a-t-elle la possibilité de contrôler les plans de formation ?
 Oui Non

4. La promotion interne

1. Tous les travailleurs ont-ils accès aux promotions éventuelles ?
 Oui Non

5. La rotation du personnel (« turn over »)

1. Quelle est la raison principale des départs ?
 Pension Fin de contrat Volontaire Licenciement Autre
2. Existe-t-il une procédure de licenciement ?
 Oui Non

6. La sous-traitance

1. Etes-vous informé quand votre entreprise fait appel à de la sous-traitance ?
 Oui Non Pas de sous-traitance

7. Le Travail syndical

1. La DS est-elle sensibilisée à la lutte contre les discriminations ?
 Oui Non
2. Quelle est la proportion de femmes, d'immigrés, de personnes handicapées, de jeunes travailleurs, de travailleurs âgés dans la délégation syndicale ?

Annexe 2

Présentation du questionnaire « Etat des lieux des discriminations en entreprise »

Nous pouvons détailler les différentes parties du questionnaire comme suit :

La photo de l'entreprise :

Il s'agit, dans un premier temps, de récolter le maximum d'informations sur la structure de l'emploi au sein de l'entreprise : les types de contrat (CDD, CDI, intérim,...) des travailleurs en fonction de leur âge, du sexe, de leur statut (ouvrier ou employé), de leur nationalité, etc. Les mêmes données sont aussi récoltées pour les formations et les promotions.

La question de savoir si ces données ne sont pas déjà discriminatoires a été soulevée au sein de la cellule et a fait l'objet d'un débat. Ce type de données continue toutefois d'être utilisées pour donner un premier aperçu de l'entreprise à la cellule qui ne la connaît pas. Il est toutefois bien expliqué aux délégués qu'en aucun cas, ces données ne peuvent servir à stigmatiser les travailleurs dans l'entreprise. Au maximum, ces données seront recherchées de manière anonyme et ne seront pas rendues publiques aux autres travailleurs.

C'est pourquoi, il est nécessaire de récolter ces informations à l'aide de différents outils « objectifs » dont dispose l'employeur : le bilan social, les informations sur l'emploi via la CCT n°9, les informations économiques et financières et le rapport sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Ils doivent être fournis par l'employeur au conseil d'entreprise et à défaut à la délégation syndicale¹⁵⁸.

Le bilan social ¹⁵⁹

Il contient des données ventilées hommes/femmes et permet de faire le point sur la structure de l'emploi, les entrées et sorties du personnel, les aides à l'emploi et la formation.

Structure de l'emploi :

- Nombre moyen de travailleurs.
- Nombre d'heures effectivement prestées.
- Types de contrats : plein temps, temps partiel, équivalents temps plein, groupés par sexe.
- Nombre de travailleurs par catégorie professionnelle.
- Personnel intérimaire.

Evolution de l'emploi

- Travailleurs engagés.
- Travailleurs sortis de l'entreprise.
- Plein temps, temps partiel, équivalents temps plein (ventilés par sexe).

Application des mesures de mise à l'emploi (conventions premier emploi, formation professionnelle individuelle en entreprise, stages, ...)

La formation

¹⁵⁸ A l'exception des informations économiques et financières qui doivent être fournies uniquement au CE.

¹⁵⁹ Arrêté royal du 4 août 1996.

- Données sur les activités de formation, les activités d'accompagnement ou de tutorat visant l'amélioration du taux d'emploi des travailleurs.
- Nombre de travailleurs concernés
- Nombres d'heures
- Coûts
- Données groupées par sexe

Pour obtenir des informations d'autant plus approfondies, il est conseillé de utiliser le bilan social pour interpellier l'employeur sur des thèmes précis (par exemple : approfondir par rapport à la formation, etc.).

L'information sur l'emploi : CCT 9 ¹⁶⁰

Il s'agit d'un instrument obligatoire non standardisé mais dont le contenu, détaillé, fait le point sur la structure de l'emploi, l'évolution de l'emploi, les prévisions de l'emploi et les mesures relatives à la promotion de l'emploi.

Voici quelques précisions utiles sur certaines informations à récolter :

Informations sur la structure de l'emploi

- Effectif du personnel ventilé par sexe, groupe d'âge, catégorie professionnelle, division, travailleurs permanents, temporaires et intérimaires.
- Compléments sur demande des délégués : effectifs temps plein/partiel, nationalité, ancienneté.

Informations sur l'évolution de l'emploi

- Nombre de travailleurs ayant quitté l'entreprise (départs volontaires et involontaires) dont les données sont à ventiler par sexe, groupe d'âge, catégorie professionnelle et division.
- Travailleurs recrutés dont les données sont à ventiler par sexe, groupe d'âge, catégorie professionnelle et division.
- Nombres de personnes ayant fait l'objet d'une mutation à l'intérieur de l'entreprise

Informations sur les prévisions d'emploi

Cette information fournit une estimation chiffrée de l'augmentation ou de la réduction d'emplois prévue. Dans la mesure du possible, elles doivent être ventilées selon les catégories professionnelles¹⁶¹.

Informations sur les mesures relatives à la promotion de l'emploi.

Il s'agit des mesures d'ordre social décidées ou projetées en matière d'emploi. L'employeur doit indiquer les mesures prises ou envisagées pour favoriser l'emploi ainsi que les mesures d'ordre social auxquelles les mouvements intervenus ou prévus dans l'entreprise ont donné lieu ou vont donner lieu.

Il est encore utile de faire le lien avec d'autres articles de la CCT 9 ¹⁶² et qui concernent la formation et la réadaptation professionnelle, la politique du personnel (recrutement,

¹⁶⁰ Convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise.

¹⁶¹ Cette information fait parfois défaut. Or, elle est très importante et permet d'avoir une vision claire de l'avenir de l'entreprise.

¹⁶² Articles 8 à 10.

sélection, mutation, promotion professionnelle, accueil,...) ainsi que l'organisation du travail (temps plein/partiel, modification de la division du travail,...).

Les informations économiques et financières « IEF »¹⁶³

Il s'agit d'un instrument obligatoire non standardisé mais dont le contenu, détaillé, permet d'obtenir notamment une image de la présence d'hommes et de femmes, mais aussi parfois des nationalités des travailleurs dans l'organisation interne et la structure hiérarchique de l'entreprise. L'organigramme de l'entreprise est ici présenté.

Ces trois premiers outils sont complémentaires. Il est donc de les utiliser conjointement.

Le rapport annuel sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes¹⁶⁴

Il s'agit d'un rapport qui doit obligatoirement être effectué annuellement¹⁶⁵. C'est un outil spécifique à l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce rapport est non standardisé mais il est conseillé d'utiliser le même modèle chaque année pour permettre la comparaison¹⁶⁶.

L'arrêté royal recommande de développer des *plans d'égalité des chances* en concertation avec les délégués. Il contient notamment : description des objectifs à atteindre, actions positives envisagées, date d'entrée en vigueur, étapes et évaluation périodique des résultats.

Les questions complémentaires :

La photo de l'entreprise ne permet pas de détecter tous les types de discriminations et pourrait même permettre d'en dissimuler certaines. Par exemple, les données concernant les travailleurs, ventilées sur base de leur nationalité, ne permet pas d'avoir un aperçu réel du nombre de personne d'origine étrangère dans l'entreprise.

C'est pourquoi, le questionnaire est complété par une série de questions directes qui permet de faire un état des lieux plus réaliste de l'entreprise au niveau des discriminations, pour chaque stade de la relation de travail.

L'embauche

Il est intéressant de se poser des questions sur le profil recherché, sur les conditions à remplir par les futurs candidats, sur l'utilisation d'un formulaire-type de candidature pour en analyser le contenu. Il est important de connaître la procédure d'embauche (test, entretien,...), - de savoir si (et comment) elle est balisée - et de connaître les critères de sélection (s'il y en a). Le rôle de la délégation syndicale lors de l'embauche doit aussi être considéré.

L'accueil

¹⁶³ Arrêté royal du 27 novembre 1973.

¹⁶⁴ Arrêté royal du 14 juillet 1987.

¹⁶⁵ Ce rapport, bien qu'obligatoire, est rarement effectué. Si c'est le cas, il est nécessaire de mettre ce point à l'ordre du jour.

¹⁶⁶ Vous trouverez un modèle sur le site ... : « Lignes de conduite pour la réalisation du Rapport annuel sur l'égalité des chances entre hommes et femmes dans les entreprises privées », www.... Ce modèle n'est pas transposable pour toutes les entreprises. Il peut néanmoins servir de base en veillant à y intégrer les spécificités propres à chaque entreprise.

La bonne intégration d'un nouveau travailleur est une phase importante dans la relation de travail. Cela lui permettra de s'intégrer dans son nouvel environnement et de recevoir toutes les informations nécessaires. Elle permet d'éviter des situations discriminatoires¹⁶⁷.

C'est pourquoi il est important de savoir si l'accueil patronal et l'accueil syndical ont bien été organisés. Si oui, il faut vérifier qu'il est prévu et organisé de la même manière pour tous les travailleurs et savoir quelles informations sont transmises¹⁶⁸ et à quel moment.

Les conditions de travail

Des questions touchant aux conditions salariales, à la prévention et au reclassement des travailleurs victimes d'un accident de travail permettent de donner un aperçu plus général de la situation.

C'est un point essentiel pour le bien-être des travailleurs.

La communication

La manière de transmettre des informations est très importante. Cela permet d'éviter certains malentendus qui peuvent mener à des conflits. C'est pourquoi il est utile de questionner les délégations sur les moyens de communication de la direction et de la délégation elle-même.

La formation

La formation permet aux travailleurs d'améliorer leurs compétences. Il faut savoir si toutes les personnes en bénéficient et pas seulement une certaine partie du personnel. Pour cela il faut que tous connaissent la procédure pour y participer.

La promotion

C'est une source de motivation et d'épanouissement pour les travailleurs. Il faut vérifier si tous les travailleurs y ont accès.

La rotation du personnel (« turn-over »)

Savoir pourquoi des travailleurs quittent l'entreprise permet de mettre en évidence des problèmes spécifiques à certaines catégories de personnel ou des problèmes liés aux conditions de travail.

La sous-traitance

Il est courant que les travailleurs employés en sous-traitance ne disposent pas des mêmes conditions de travail que les autres travailleurs (type de contrat, horaire, sécurité, bien-être,...). Il est primordial de creuser cet aspect en questionnant la délégation pour repérer des discriminations internes à l'entreprise: celles qui ne peuvent être détectées par aucune donnée « objective » fournie par l'entreprise qui fait appel à une entreprise sous-traitante.

¹⁶⁷ Un travailleur de couleur, par exemple, faisait l'objet de propos racistes. Il est apparu qu'il n'avait pas été présenté à tous ses collègues dans son entreprise. Une fois cette erreur réparée, les relations entre collègues avaient totalement évolué.

¹⁶⁸ Certaines informations doivent être obligatoirement présentées lors de l'accueil des travailleurs (Voyez la Convention collective de travail n° 22 du 26 juin 1975 concernant l'accueil et l'adaptation des travailleurs dans l'entreprise).

Le travail syndical

Il est également utile d'encourager la délégation à se questionner elle-même par rapport à la lutte contre les discriminations et la sensibiliser dans ce sens.

Lutte contre les discriminations
et diversité :
Proposition de plan d'action

4 AXES

1.Diagnostic

2.Plan d'action

3.Mise en œuvre du plan

4.Suivi et évaluation

1. Diagnostic

1.1. Photo de l'entreprise

Embauche :

Age	Hommes		Femmes	
	Temps Plein	Temps Partiel	Temps Plein	Temps Partiel
18 - 25 ans				
26 - 40 ans				
41 - 50 ans				
51 - 58 ans				
59 - 65 ans				

1. Diagnostic

1.1. Photo de l'entreprise

Contrat	Ouvriers		Employés		Cadres	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
CDI T Plein						
CDI T Partiel						
CDD T Plein						
CDD T Partiel						
Intérimaires						
Sous-traitants						
Totaux						

	Personnes de nationalité étrangère (UE)	Personnes de nationalité étrangère (Hors UE)	Personnes handicapées	Personnes de + de 50 ans	Jeunes de - 26 ans
Femmes					
Hommes					

Formation :

	Personnes de nationalité étrangère (UE)	Personnes de nationalité étrangère (Hors UE)	Personnes handicapées	Personnes de + de 50 ans	Jeunes de - 26 ans
Femmes					
Hommes					

Promotion :

	Personnes de nationalité étrangère (UE)	Personnes de nationalité étrangère (Hors UE)	Personnes handicapées	Personnes de + de 50 ans	Jeunes de - 26 ans
Femmes					
Hommes					

1. Diagnostic

1.2. Questionnaire sur l'état des lieux des discriminations (voir annexe).

1) A l'arrivée dans l'entreprise.

1. L'embauche
2. L'accueil

2) La vie en entreprise.

1. Conditions de travail
2. La communication dans l'entreprise
3. La formation
4. La promotion interne
5. La rotation du personnel (« turn over »)
6. La sous-traitance

2. Plan d'action.

1. Sur base du diagnostic : se fixer des objectifs.

Exemple 1 : Certains travailleurs sont exclus des formations → objectif que tout le monde y ait accès.

Exemple 2 : Aucun reclassement n'est prévu en cas d'accident de travail → objectif qu'il en existe.

Exemple 3 : Le calendrier et les besoins de personnes d'autres religions ou sans religion ? → objectif qu'il en soit tenu compte.

2. Sur base des objectifs : cibler les solutions à apporter :

→ solutions juridiques

Exemple 1 : CCT 9, Loi du 12/01/1985 sur le congé éducation, etc.

et/ou

→ solutions pratiques

Exemple 2 : Procédure interne existe chez Caterpillar

Exemples : clause de non discrimination dans le règlement de travail, prévoir où diffuser les offres d'emploi, prévoir son engagement dans chaque annonce, etc.

3. Evaluer les propositions de la direction.

Exemple : la brochure

4. Evaluer les anciennes actions.

Exemple : Jeunes étrangers engagés → problème interne avec le personnel par rapport à ses enfants : une meilleure concertation sociale aurait permis une mesure satisfaisante pour tous. ⁹

3. Mise en œuvre.

3.1. Analyse des moyens pour la mise en œuvre :

- Personnes
 - Outils
 - Pratiques existant en entreprises
 - Obstacles existant
- qui s'occupe d'analyser les moyens ?

3.2. Mise en place d'un groupe d'action :

- déjà mis en place : groupe diversité setca

3.3. Echanges d'informations entre le groupe d'action et les organes de concertation :

miser sur la concertation sociale.

Avant qu'elle ait lieu, chaque proposition doit être discutée et décidée en consensus dans le groupe de travail diversité.

3.4. Information/formation sur les outils juridiques et pratiques de lutte contre les discriminations

Exemple : En quoi peuvent être utiles les lois anti-discrimination ?

4. Suivi et évaluation.

4.1. A chaque réunion du groupe d'action :

1) Evaluation : les objectifs fixés dans le plan d'action sont-ils atteints sur le terrain ?

(échanges d'infos des organes de concertation au niveau fédéral&régional au groupe d'action) ;

2) Changer ou faire évoluer le plan d'action pour atteindre les objectifs.

3) Compléter les chiffres des tableaux du diagnostic tous les 3 mois;

4.2. Chaque année :

1) Évaluation globale du plan d'action

2) Nouveau plan d'action global

11

Annexe 4

Analyse complète des discriminations en entreprise

Première entreprise de la centrale MWB

- **Méthode de travail**

La CLCD a rencontré la délégation de cette entreprise dans le cadre d'un des contrôles qu'elle effectuait pour le prix « Diversité » organisé par la Région wallonne. La délégation a rempli le questionnaire de la cellule et a corrigé le rapport de la CLCD y afférant. Un plan d'action a été mis en place sur une bonne année de travail. Des rencontres régulières entre certains membres de la cellule et la délégation (d'abord certains membres de la délégation et ensuite la délégation presque au complet) permettent un suivi régulier des actions mises en place.

La délégation syndicale est nouvelle. Quelques délégués motivés sont les chevilles ouvrières et des éléments moteurs du travail effectué. Il est important pour la cellule d'aller à leur rythme. Les membres de la CLCD qui travaillent sur ce dossier tentent de coller au plus à la réalité de cette entreprise : chercher à comprendre l'état de la condition actuelle des travailleurs de manière générale et du point de vue des discriminations ; veiller à susciter des réflexions, des propositions d'action chez les délégués sans en imposer ; veiller à faire des propositions qui soient toujours discutées, critiquées, modifiées. En même temps, il est important d'être attentif à poursuivre les objectifs et à ne pas laisser retomber la dynamique.

- **Problèmes liés aux discriminations**

Engagement

Le personnel est engagé sur base des compétences : l'expérience, la passion, le courage, la sociabilité, la motivation, en vérifiant que les pré requis sont connus. L'entreprise ne regarde visiblement pas l'âge, ni les convictions politiques, religieuses ou autres. On ne demande pas de photo mais le français, ou une des langues utilisées par les travailleurs dans l'entreprise, ou la langue des signes. On a engagé des candidats qui ne savaient pas écrire et une personne sourde. L'embauche passe toujours par une agence intérim. Vient ensuite une période d'essai, puis une période d'intérim qui peut durer 3-4 mois avant l'engagement.

Santé, Handicap, Stress & Prévention

Une personne sourde a été engagée avec des subsides de l'AWIPH. Du temps a été pris pour le former avec un accompagnant. Des aménagements de son poste sont prévus : des lumières et un vibreur sur la poitrine pour les alertes incendie. L'AWIPH subsidie et fait les études du poste.

Un ouvrier accidenté lors d'un déplacement professionnel a une attelle de 8000 € (subsidie à 3000 € par l'AWIPH). Unijambiste, il a une chaise à hauteur et ne se déplace plus dans l'atelier.

Une employée, souffrant de problèmes psychologiques dus à une agression subie dans son précédent emploi bénéficie d'un espace sécurisé sur son poste de travail, avec intervention de l'AWIPH. Elle est toujours suivie psychologiquement tous les lundis sur son temps de travail.

Une personne du montage a été reclassée et son poste adapté suite à une dégénérescence de la colonne.

Les maladies de dos constituent 47% du total des maladies. Le prochain CPPT doit réfléchir à une formation par une école du dos. Des adaptations techniques seraient possibles avec un siège sur un bras articulé pour certains travaux. Il faut aussi améliorer le déplacement des vitrages qui sont très lourds.

La philosophie de l'entreprise est de conserver les personnes accidentées et éventuellement d'effectuer un aménagement mais il n'y a pas d'engagement écrit.

Une interprète du SAREW a été envoyée par l'AWIPH pour deux travailleurs sourds (dont un a été licencié depuis pour des problèmes de comportements). Au début, ces personnes étaient en coaching permanent. Aujourd'hui, le SAREW ne vient plus qu'une fois par mois ou à la demande. Ce sont le brigadier (suit une formation en langue des signes), une personne de confiance ou la DS éventuellement qui aident l'intéressé.

Il y a eu une période de travail intense avec énormément de stress pour les travailleurs et beaucoup d'heures supplémentaires à récupérer. Suite à cela, les travailleurs disposent d'un horaire flexible avec récupération.

Accueil des nouveaux

Pour les anciens travailleurs (qui avaient connu les faillites), c'était difficile de collaborer avec les nouveaux. Aujourd'hui, il y a plus de collaboration mais ce sont toujours les mêmes personnes qui reçoivent les nouveaux. Par ailleurs, il y a peu de procédures de travail écrites et encore beaucoup de consignes circulent par le bouche à oreille.

Il existe une sorte d'écolage/de parrainage.

Formation

Peu de travailleurs reçoivent des formations. L'entreprise semble ouverte à une formation spécifique dans le futur.

Travail syndical

La délégation rappelle souvent la nécessaire solidarité entre tous les travailleurs. Avant, les ouvriers allaient d'abord voir la personne de confiance (assistante sociale de formation) en cas de problème. Maintenant, ils viennent voir la délégation en premier lieu.

- **Pistes d'actions syndicales**

Un plan d'action a été mis en place sur base des propositions communes à la délégation et à la CLCD.

- Inscrire dans le règlement de travail une clause de non-discrimination / déclarer l'entreprise « entreprise contre le racisme ».
- Une campagne contre le racisme, contre les discriminations est en préparation.

Pour cette opération « lutte contre les discriminations » sont prévus : affiches, tracts, séances d'infos aux travailleurs. La discrimination la plus courante est le racisme. On veillera à ne pas stigmatiser, à rester centré sur le monde du travail, avec un aspect sur l'entreprise. Il y aura une affiche par discrimination pointée par la délégation : liée au racisme, au handicap, au sexe et à l'âge. L'objectif est de faire le lien avec les inégalités de manière générale pour chaque type de discrimination, sur chaque affiche.

Un groupe de travail, composé de la délégation et de travailleurs affiliés, prépare le terrain. Une formation sur les stéréotypes, préjugés et outils de lutte contre les discriminations est envisagée pour préparer les personnes de ce groupe à être des relais de la campagne auprès des travailleurs.

- Traiter des discriminations en CPPT (utiliser les CCT 72, 25, 95,... ; loi de 2007). On doit améliorer le fonctionnement du CPPT notamment sur la prévention (analyser les problèmes de dos : école du dos, aménagement des postes, ergonomie...).

- Pour l'embauche, il est prévu d'élargir le recrutement aux institutions appropriées (AWIPH...). Pour le recrutement aux agences d'intérim : l'entreprise leur demanderait expressément de recruter des travailleurs de toutes les catégories, notamment les plus discriminées. Une lettre a pour cela été rédigée et devrait être envoyée aux agences¹⁶⁹.
- Accueil des nouveaux : la direction prévoit un « welcome-pack » et visite de l'usine avec présentation des ateliers.

Pour l'accueil proprement syndical, une méthode a été prévue par la délégation avec la CLCD pour mettre en place un même type d'accueil syndical auprès de tous les nouveaux travailleurs en précisant le moment de l'accueil.

Un folder de présentation de la délégation a été prévu. Son contenu reprend les éléments retenus par la délégation syndicale.

- Formation : il faudrait prévoir un plan de formation.
- Pour formaliser les différents points relevés ci-dessus, la délégation travaille, avec la cellule, sur une convention collective d'entreprise orientée sur la lutte contre les discriminations :
 - Le cadre de la CCT reprendrait l'idée globale qu'il n'existe pas de discrimination dans l'entreprise. Le texte fera le lien avec la CCT 95 et avec un texte de la direction : l'engagement s'effectue « *Sur base des compétences, pas de différences, ... quelques aménagements raisonnables... le partage du savoir entre anciens et nouveaux... pas de préjugés et stéréotypes.* »
 - Le paragraphe sur l'embauche affirmera le principe de non discrimination à l'embauche en lien avec CCT 38 et la lettre aux agences d'intérim. On ajoutera l'idée d'élargir le recrutement notamment avec l'AWIPH.
 - Pour l'accueil :
 - o Il y aura dans les premiers jours de l'engagement de chaque travailleur, un accueil patronal et syndical.
 - o Le temps et les moyens nécessaires seront donnés aux représentants des travailleurs pour mettre en place l'accueil syndical. Ils auront droit aux mêmes moyens que la direction. Chaque travailleur aura droit au même accueil syndical.
 - o L'accueil syndical aura lieu dans la semaine de travail et après l'accueil patronal.

Deuxième entreprise de la Centrale Générale

• Méthode de travail

Le délégué ouvrier a complété seul le questionnaire. Ensuite, une rencontre a eu lieu entre le délégué principal et des membres de la CLCD, qui ont rédigé un rapport, complété par le délégué. Une deuxième rencontre a eu lieu entre trois délégués élus au CPPT dont le délégué principal et les membres de la CLCD traitant ce dossier.

• Problèmes liés aux discriminations

Discrimination Homme/Femme (H/F) :

¹⁶⁹ Voir le document annexe, n°...

Le rapport hommes/femmes dans l'entreprise est de 93/7. On remarque que peu de femmes sont engagées dans la société. La proportion de femmes chez les ouvriers est encore plus faible, elle n'est que de 0,7% seulement.

Le travail n'est pas lourd au niveau des charges mais le rythme est élevé. Le travail s'effectue sur machine, en feu continu (nuit + week-end). Ceci pourrait expliquer le peu de femmes ouvrières. Il y a deux dames en production, ce sont des trieuses (travail manuel). Ce travail de jour est réservé aux femmes mais le nombre est très limité et le travail de nuit ne leur est pas autorisé.

Auparavant, on retrouvait des femmes dans le nettoyage et à la cantine mais toutes ces activités aujourd'hui sont sous-traitées. Précédemment encore, une femme occupait un poste de magasinnière ; la délégation avait demandé des aménagements pour les WC, pour la douche,... mais celle-ci a quitté la société pour prendre sa prépension.

Le travail ouvrier en journée est un job de manutention, de maintenance, d'électricien,... et on retrouve peu ou pas de femmes qui postulent pour ces postes.

Discrimination au niveau du handicap :

Aucune personne handicapée n'est présente dans l'entreprise, non seulement l'entreprise n'a jamais engagé de personne souffrant d'un handicap mais elle a licencié deux personnes en maladie pour cas de force majeure. Une autre personne souffrant d'un handicap au niveau des épaules (50%) a été licenciée dans un « lot » de 23 licenciements. Il n'existe pas de reclassement interne et le seul poste adapté se trouve au magasin.

Discrimination au niveau de l'origine :

Aucune personne de nationalité étrangère hors Union Européenne (UE) n'est présente dans l'entreprise. Les Maghrébins y sont présents mais ils sont tous naturalisés belges. Dans le passé, un Cambodgien avait été engagé mais il est parti avec la vague de prépension en 2007. On retrouve quelques étrangers appartenant à l'UE. Aucun filtre à l'embauche ne serait opéré ni par l'entreprise ni par les agences d'intérim qui font office de bureau de recrutement.

- **Pistes d'actions syndicales.**

Pour la discrimination H/F :

Il semble difficile d'avoir une action directe à ce niveau-là car la plupart des postes proposés ne sont pas accessibles aux femmes. Le travail de nuit ne leur est pas autorisé ; quant au travail de jour, il est très limité. Une action indirecte pourrait se faire par l'accès d'un plus grand nombre de femmes à des métiers dits masculins comme la manutention, la maintenance ou l'électricité. Un travail de la délégation pourrait alors être mis en place pour que l'entreprise en engage également.

Pour la discrimination au niveau du handicap :

C'est souvent après qu'un accident soit survenu sur une machine qu'on pense à installer un bouton d'arrêt ou une protection. Une analyse des postes est pourtant réalisée mais elle n'est pas prise au sérieux par la direction tant qu'un accident n'a pas eu lieu.

Pour éviter les accidents, un travail de prévention par les délégués au CPPT est nécessaire. Une analyse des postes par la délégation au CPPT, le conseiller en prévention et le médecin du travail avec rapport au CPPT. Il faut augmenter l'efficacité de la visite mensuelle des différents secteurs de l'usine par un membre du CPPT, le responsable de zone et le médecin du travail. Afin de relever plus objectivement les problèmes, le représentant des travailleurs visitera seulement les zones où il ne travaille

pas. Ensuite après la rédaction du rapport, il faut le vérifier et relever les points posant problème.

Au CPPT, il faut discuter des problèmes et y remédier dans des délais raisonnables. Il est essentiel d'effectuer un suivi strict des problèmes non résolus et les remettre à l'ordre du jour si nécessaire. Et de manière générale, il faut approfondir le travail en CPPT, l'axer plus sur la prévention et le contrôle. Le travail en CPPT est un travail à long terme, qui pourra être soutenu par la Cellule Lutte Contre les Discriminations, mais quelques avancées pourraient être obtenues à court ou à moyen terme.

La délégation doit travailler sur le reclassement interne afin d'éviter le licenciement pour cas de force majeure. La délégation doit prendre connaissance des possibilités d'aménagements raisonnables de postes de travail et des aides AWIPH au reclassement des travailleurs.

Pour permettre l'engagement de personnes souffrant d'un handicap, la délégation prendra connaissance des aides à l'engagement (par l'intermédiaire de la CLCD) et soutiendra ce type de projet auprès de la direction.

L'aménagement des postes de travail, figurant dans l'accord sectoriel 2009-2010, est repris par la délégation dans le cahier de revendication comme un des points à discuter lors de la prochaine négociation d'entreprise.

Pour la discrimination au niveau de l'origine :

La délégation doit rester vigilante quant aux engagements effectués par l'intérim. Elle doit renforcer son contrôle pour éviter toute dérive et vérifier qu'aucun filtre discriminatoire n'est opéré à l'embauche. Par exemple, la délégation doit creuser la procédure d'embauche. Si aucune information ne lui est donnée en CE, il peut toujours être systématiquement demandé aux nouveaux engagés de préciser la procédure qu'ils ont suivie, les questions posées, etc. Il faut encore renforcer le contrôle de l'engagement des intérimaires grâce à l'utilisation d'un formulaire type et éventuellement envisager la signature d'une lettre type non-discriminatoire de la part de l'entreprise aux agences d'intérim¹⁷⁰.

Troisième entreprise de la centrale MWB

- **Méthode de travail**

Un contact a d'abord été pris avec le Secrétaire permanent MWB de la région pour lui expliquer notre travail et ce qu'on pouvait apporter aux délégations. Il a lui-même pensé à la délégation de cette entreprise en vue de mener un travail de lutte contre les discriminations ensemble. Plusieurs rencontres ont ainsi eu lieu entre les membres de la CLCD et le délégué principal avec parfois la présence du permanent.

- **Problèmes liés aux discriminations**

Embauche

L'embauche passe par l'intérim sans que la délégation n'ait aucun droit de regard sur la procédure.

Accueil

¹⁷⁰ Voir le document annexe n°...

Aucun accueil n'est prévu : ni syndical, ni patronal. La délégation a déjà mis ce point à l'ordre du jour en CE. Il y a bien un système de parrainage mais le rôle du parrain est limité.

Conditions de travail

Il existe un traitement différent des travailleurs du point de vue mobilité en fonction du contrat signé dans l'entreprise. En effet, les travailleurs engagés avec CDI ont droit à une navette de bus mais pas les autres même si cette navette passe devant chez eux.

Il n'existe pas de grille salariale, ni de classification de fonction. Chacun négocie son salaire.

Il y a un secteur de l'entreprise qui est plus touché par les accidents de travail.

Aucun reclassement n'est proposé après un accident de travail entraînant une incapacité permanente. Pour les autres accidents de travail, l'entreprise essaie de trouver un autre poste qui pourrait convenir au travailleur.

Il n'y a pas de conseiller en prévention pour l'instant mais une personne serait en formation pour pouvoir occuper ce poste par la suite.

Formation

Tous les travailleurs n'ont pas accès à la formation. Ce sont surtout les cadres et les employés qui y ont droit et elle n'est pas vraiment encouragée. La délégation n'a pas de réel contrôle sur cet aspect.

Promotion

Il n'y a pas vraiment de possibilité de promotion interne et aucune information n'est donnée en CE.

Handicap

À la connaissance de la délégation, aucun travailleur souffrant d'un handicap n'est présent dans l'entreprise.

- **Piste d'actions syndicales**

Embauche

L'embauche passe par l'intérim, il faudrait que la délégation puisse avoir un contrôle sur celle-ci. Dans un premier temps, elle doit se renseigner sur la procédure d'embauche mise en place et son contenu (quels profils sont demandés ? Quels critères sont fixés ? Quelles questions sont posées aux candidats ? etc.). Si aucune information ne peut être obtenue, un questionnement systématique des nouveaux engagés lors de leur accueil peut être envisagé. La délégation pourrait également proposer en CE que l'entreprise écrive une lettre demandant aux agences intérim de ne pas discriminer¹⁷¹.

Accueil

La délégation va mettre en place un accueil syndical et pourra se baser sur le folder d'une autre délégation¹⁷² pour créer le sien à distribuer aux nouveaux travailleurs. Un point doit être mis à l'ordre du jour du CE pour que l'accueil patronal soit mis en place¹⁷³. Il est envisagé de renforcer et formaliser la procédure de parrainage.

¹⁷¹ Voir le document en annexe n°...

¹⁷² Voir le paragraphe « Première entreprise de la centrale MWB ».

¹⁷³ Comme le prévoit la Convention collective de travail n° 22 du 26 juin 1975 concernant l'accueil et l'adaptation des travailleurs dans l'entreprise.

Communication

Il y a un intérêt de la délégation à faire une sensibilisation sur les discriminations auprès des travailleurs et pourquoi pas envisager une campagne de plus grande ampleur sur ce thème, dans l'entreprise. Mais dans un premier temps, une formation adressée à la délégation syndicale sur ce thème devra avoir lieu.

Conditions de travail

La délégation va travailler à la mise en place d'une grille salariale et d'une classification de fonctions.

Un travail spécifique auprès de la section qui connaît beaucoup d'accidents doit s'effectuer. En vue de cela mais plus largement également, il va être demandé une étude des postes tournée vers le bien-être et la prévention des accidents de travail.

Il faut encore pour cela réaliser un cadastre des postes de travail pour pouvoir répondre à un reclassement après un accident de travail.

La délégation au CPPT devra travailler spécifiquement sur la problématique générale du bien-être, la prévention et le reclassement. Dans ce sens, il sera exigé la mise en place d'un conseiller en prévention.

Formation et promotion

La délégation va renforcer son travail en CE sur le contrôle de la formation pour tous et faire des propositions de formation (par exemple en informatique, ce qui semble rencontrer la demande de nombreux travailleurs).

En CPPT, des propositions seront faites pour des formations sur la sécurité et la prévention.

Intérim

Comme toute embauche passe par l'intérim, il faudrait essayer de mettre en place une procédure pour la suite des contrats (possibilité d'obtenir un CDI après un certain temps). La délégation doit rester vigilante quant aux engagements effectués par l'intérim. Elle doit renforcer son contrôle pour éviter toute dérive et vérifier qu'aucun filtre discriminatoire n'est opéré à l'embauche. Par exemple, la délégation doit creuser la procédure d'embauche. Si aucune information ne lui est donnée, en CE, il peut toujours être systématiquement demandé aux nouveaux engagés de préciser la procédure qu'ils ont suivie, y compris les questions posées, etc. Il faut encore renforcer le contrôle de l'engagement des intérimaires grâce à l'utilisation d'un formulaire type et éventuellement envisager la signature d'une lettre type non-discriminatoire de la part de l'entreprise aux agences d'intérim¹⁷⁴.

Quatrième entreprise de la centrale MWB

- **Méthode de travail**

Un contact a d'abord été pris avec le Secrétaire permanent MWB de la région pour lui expliquer notre travail et ce qu'on pouvait apporter aux délégations. Il a lui-même pensé à la délégation de cette entreprise en vue de mener un travail de lutte contre les discriminations ensemble. Plusieurs rencontres ont ainsi eu lieu entre les membres de la CLCD et le délégué principal ainsi que certaines en présence du permanent.

- **Problèmes liés aux discriminations**

Embauche

¹⁷⁴ Voir le document annexe n°...

Les conditions posées sont généralement trop élevées. Il n'existe pas de formulaire de candidature standard et la délégation n'a aucun droit de regard sur l'embauche.

Accueil

L'accueil est bien organisé dans l'entreprise au niveau patronal et syndical. Il est le même pour tous, il a lieu directement et il dure 8 h. Lors de cet accueil, les travailleurs reçoivent le règlement de travail, un code éthique et une charte informatique.

Conditions de travail

Une étude de poste a été réalisée mais elle concernait uniquement la productivité et ne prenait nullement en compte ni le bien être ni la prévention des accidents du travail.

Il n'y a pas de reclassement prévu après un accident de travail, ni de poste adapté. La direction essaie quand même de trouver un travail qui pourrait convenir au travailleur accidenté.

Formation

La délégation contrôle les formations données mais n'a pas de vision sur les formations futures car la direction ne communique pas à ce sujet. S'il y a plus de demande que de places, la délégation n'a pas de contrôle sur la manière dont le choix est opéré. La formation n'est pas vraiment encouragée. Mais une formation en ergonomie est, elle obligatoire pour tous les travailleurs.

Une formation intéressante a toutefois été dispensée pendant les heures de travail, il s'agit d'une formation « e-learning », sur 40 thèmes différents (langues, électricité,...).

Promotion

Il semblerait que les affiliés FGTB ont plutôt accès à des fonctions techniques et ceux de la CSC à des fonctions importantes.

Il n'existe aucune formation permettant ou visant l'accès à des promotions.

Rotation du personnel

Il y a un important « turn over ». Pour les ouvriers, les départs sont plutôt causés par une fatigue morale et physique ainsi que par des troubles musculos-squelettiques engendrés par un travail à la chaîne.

Souvent lors d'un licenciement, les travailleurs ne font pas appel à la délégation, elle se retrouve donc par la suite en position de faiblesse face à la direction pour défendre les travailleurs en difficulté.

Sous-traitance

L'entreprise modifie le contrat de certains employés pour en faire des (faux ?) indépendants. Il est très difficile de contrôler la sous-traitance. Une tentative de syndicalisme de réseau avec les délégations françaises existe mais est compliquée également.

Handicap

À la connaissance de la délégation, aucun travailleur souffrant d'un handicap n'est plus présent dans l'entreprise. Un essai avait été fait à la section « emballage » mais par manque d'encadrement, celui-ci s'était soldé par un échec.

- **Piste d'actions syndicales**

Embauche

Il faut réfléchir à une procédure d'embauche bien balisée et standardisée pour empêcher un choix influencé. Il sera demandé de former les personnes chargées de la sélection à la non-discrimination. Un contrôle sera effectué pour vérifier que ce sont bien les

compétences (nécessaires pour le poste recherché) qui sont prises en compte. Pour cela, la délégation s'appuiera sur la CCT n°38¹⁷⁵.

Accueil

Mettre en place un système « genre parrainage » pour former les travailleurs et leur donner les informations utiles, les règles non écrites et quelques « tuyaux » sur le travail. Cela servira aussi pour l'intégration du nouveau travailleur. Ce rôle pourrait être joué par les travailleurs disposant d'une certaine ancienneté.

Pour vérifier le contenu de l'accueil patronal, la délégation le contrôlera au regard de la CCT n°22¹⁷⁶. La CLCD effectuera déjà, avec la délégation, un travail d'analyse du code éthique remis au moment de l'accueil.

Communication

Il y a un intérêt de la délégation à faire une sensibilisation sur les discriminations auprès des travailleurs et pourquoi pas envisager une campagne de plus grande ampleur sur ce thème, dans l'entreprise. Mais dans un premier temps, une formation adressée à la délégation syndicale sur ce thème devra avoir lieu.

Conditions de travail

La délégation va demander une étude des postes tournée vers le bien-être et la prévention des accidents de travail.

Il faut encore pour cela réaliser un cadastre des postes de travail pour pouvoir répondre à un reclassement après un accident de travail.

La délégation au CPPT devra travailler spécifiquement sur la problématique générale du bien-être, la prévention et le reclassement.

Formation et promotion

La délégation va renforcer son travail en CE sur le contrôle de la formation et l'accès à la promotion.

En CPPT, des propositions seront faites pour des formations sur la sécurité et la prévention.

Un suivi sera effectué pour remettre en route la formation « e-learning ».

Sous-traitance

Un contrôle va être effectué sur la modification de contrats de certains employés qui deviennent indépendants, éventuellement en faisant appel à l'inspection sociale car il s'agit vraisemblablement de faux indépendants.

Cinquième entreprise de la centrale CGSP

- **Méthode**

Trois travailleuses d'un service ont pris contact, avec la CLCD : elles se sentaient discriminées.

Des membres de la CLCD ont rencontré la délégation syndicale et l'assistant social de l'entreprise à plusieurs reprises.

Une réunion a également eu lieu avec la délégation et le permanent de la centrale, responsable de ce dossier.

¹⁷⁵ Convention collective de travail n° 38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs.

¹⁷⁶ Convention collective de travail n° 22 du 26 juin 1975 concernant l'accueil et l'adaptation des travailleurs dans l'entreprise.

- **Problèmes liés aux discriminations et plus largement**

En fait, ces travailleuses, à première vue, plutôt que d'être discriminées, sont harcelées par leur hiérarchie. Elles manifestent un sentiment d'injustice, de non reconnaissance de leur travail et de leur ancienneté. Elles travaillent toutes dans cette entreprise publique depuis une vingtaine d'années.

L'une d'elles est engagée régulièrement sous des contrats très précaires (très courts) depuis toutes ces années. Pourtant, des personnes arrivées tout récemment sont engagées plus souvent qu'elle. C'est très difficile à supporter d'autant que ses contrats sont de plus en plus précaires. Cette situation engendre des problèmes de santé. Ni la hiérarchie, ni le conseiller en prévention ne veulent rien entendre, même en CPPT, le problème n'est pas entendu.

Suite aux discussions avec la délégation et l'assistant social, il est apparu une précarisation généralisée des contrats depuis 2002, surtout dans le service dont font partie les personnes dont il est ici question.

- **Pistes d'actions syndicales**

La CLCD a proposé aux délégués de travailler avec eux et éventuellement avec d'autres intervenants sur le bien-être des travailleurs afin de les aider à mettre des actions en place et afin qu'ils soient mieux informés sur :

- le travail pouvant être mis en place au sein du CPPT pour mieux défendre et protéger les personnes en difficulté ;
- les obligations de l'employeur dans cet environnement (charge psychosociale, etc.).

La juriste de la CLCD analyse également les contrats de travail décrits ci-dessus, en vue de vérifier, avec les services juridiques de la CGSP, si des manquements à la législation sociale apparaissent.

La CLCD va également analyser plus en profondeur le type de personnes concerné par ces contrats afin de voir s'il ne s'agit pas de personnes faisant partie des catégories discriminées sur base d'un des critères prévus par la loi (en particulier le genre, dans ce cas-ci). C'est donc tout ce service qui sera étudié pour y vérifier l'organisation du travail, quelles personnes y sont employées, leurs contrats, leurs conditions de travail...

Sixième entreprise de la centrale Setca

- **Méthode de travail**

Un groupe diversité existe au sein de cette entreprise, au niveau national, et comprend des représentants des travailleurs et des membres de la direction.

Un groupe diversité SETCa s'est donc constitué, au niveau fédéral, pour préparer les réunions du groupe diversité de l'entreprise et pour analyser les propositions et actions de la direction.

La FGTB est représentée au sein de ce groupe par des conseillers des 3 interrégionales. Certains membres ont travaillé avec ce groupe et ont donné une formation de sensibilisation aux préjugés et stéréotypes et d'informations sur les outils de lutte contre les discriminations. Un questionnaire, remodelé pour répondre aux objectifs de l'ABVV et la FGTB Bruxelles également a été remis aux délégués faisant partie de ce groupe pour qu'ils le remplissent et qu'on l'analyse par la suite.

La procédure est en cours mais il faut préciser que le fait de travailler avec des équipes de différentes interrégionales FGTB entraîne parfois une difficulté d'organisation supplémentaire.

- **Problèmes liés aux discriminations**

Discriminations liées à l'origine

On remarque que les personnes d'origine étrangère sont cantonnées dans les entrepôts (contrats précaires surtout des intérimaires) et se retrouvent très peu dans les magasins. Celles-ci sont donc moins visibles pour la clientèle.

Discriminations Hommes/Femmes

Il y existe une inégalité manifeste entre les temps pleins plutôt réservés aux hommes (5262) et les temps partiels réservés aux femmes (7527) ainsi que sur le salaire octroyé aux hommes et aux femmes pour effectuer un même travail. Les femmes (réassortisseuses au niveau 3A) sont sous-payées pour effectuer le même travail que les hommes (manutentionnaires au niveau 3C).

Au niveau promotion, la discrimination existe même au niveau des cadres en effet, on retrouve peu de femmes aux postes importants. Il n'existe pas de critères clairs, certaines personnes passent avant d'autres. La direction fait du favoritisme, même si la personne a moins d'expérience, est moins compétente. La direction ne donne pas de réponse à la DS quant aux critères d'engagement. Une personne qui est proche de la direction rentrera tout de suite.

Discriminations liées au handicap

Reclassement

En cas d'accident de travail, les personnes qui ne sont plus aptes aux mêmes tâches, passent une visite chez le médecin du travail. On essaie alors de les reclasser. Mais si cela n'est pas possible, celles-ci reçoivent un C4 pour force majeure.

Dans la convention, il doit être fait appel à la DS pour qu'on laisse le choix à la personne intéressée d'être reclassée ou pas. Mais cela se fait rarement. On doit déplorer des cas de force majeure de plus en plus fréquents. Cela semble plus problématique pour la direction de reclasser un simple employé que des membres de la direction.

Procédure de sélection et engagement

Une personne valide sera toujours préférée à une personne handicapée (ex : la candidature d'une personne à qui il manque un avant-bras, n'a jamais été retenue). On n'observe aucune avancée quant à l'engagement de personnes malvoyantes dans le département informatique. La direction ou le chef fait pression et, en cascade, le personnel ne veut pas d'une personne handicapée, car la charge de travail que cette personne ne pourrait effectuer pourrait retomber sur les collègues.

Discriminations liées à l'âge et la maladie

Formation

Les personnes de 50 ans et plus ou avec des problèmes de santé n'ont pas accès aux formations. Pour les travailleurs avec souci de santé, la direction prévoit uniquement un plan d'aide qui passe par la médecine du travail, et peut-être un reclassement. Si celui-ci n'est pas possible, on se retrouve, comme dans la situation ci-dessus, avec le risque pour le travailleur de recevoir un C4 pour force majeure.

- **Pistes d'actions syndicales**

Discriminations Hommes/Femmes

La DS négocie depuis 5 ans pour arriver à une classification de fonction analytique qui permettrait de gommer l'injustice au niveau barémique.

Discriminations liées à l'origine et handicap (embauche et conditions de travail)

La délégation devrait avoir un droit de regard sur toute la procédure d'embauche (offre d'emploi, formulaire...) afin de respecter les lois anti-discriminations, les CCT 38 et 95. Elle devrait contrôler les exigences en matière de diplôme et de compétences pour éviter que ces exigences soient supérieures aux besoins réels de la fonction.

Discriminations Hommes/Femmes

La DS devrait avoir un droit de regard sur toute la procédure des promotions pour qu'elle se déroule de manière objective et non discriminante. Pour éviter des promotions arbitraires (personne déjà choisie par les responsables), chaque étape de la procédure doit être respectée par l'employeur et contrôlée par les délégués.

Discriminations liées au handicap

La prévention au niveau du CPPT et l'analyse des postes doivent être renforcées afin d'éviter les accidents de travail. Une procédure de reclassement interne et l'adaptation des postes de travail doivent absolument être négociées. Des formations liées au poste de travail (manutention, école du dos, ergonomie) devraient être dispensées par l'employeur.

Discriminations liées à l'âge et la maladie

Les délégués en CE devraient renforcer leur contrôle sur l'accès aux formations, les sommes allouées et les plans de formation. Le contrôle des plans de formation doit se faire avec une attention plus particulière pour les plus de 50 ans.

Septième entreprise de la centrale MWB

- **Méthode de travail**

La délégation de cette entreprise a été contactée par la CLCD pour présenter, lors d'un colloque qu'elle a organisé en 2008, quelques-unes de ses « bonnes » pratiques mises en place dans son entreprise en vue de lutter contre des discriminations qu'elle avait détectées.

Certaines de ces pratiques sont souvent prises comme exemple pour mener des actions dans d'autres entreprises. Des rencontres entre cette délégation et d'autres délégations avec lesquelles la cellule travaille sont prévues.

La cellule souhaite également garder les contacts avec cette délégation dans le futur pour mesurer les résultats des actions mises en place et éventuellement pour étendre ce travail en matière de lutte contre les discriminations.

- **Problèmes liés aux discriminations**

Racisme

Un travailleur d'origine étrangère était brimé par des collègues dans le cadre de son travail. Il était systématiquement installé à un poste lourd au sein de la chaîne de montage et faisait l'objet de réflexions racistes.

Depuis l'événement du 11 septembre 2001, la délégation a pu ressentir une réticence plus importante vis-à-vis des Musulmans. Ceci s'est confirmé avec la montée de l'extrême droite dans la région de Charleroi, lors des élections régionales de 2004.

Discrimination à l'embauche

Lors de l'accueil syndical, il y a une dizaine d'années, la délégation s'est rendue compte qu'un directeur n'embauchait que des travailleurs belges, alors que la région de Charleroi compte énormément de personnes étrangères.

Une personne a été recalée à l'embauche pour des problèmes d'ouïe.

Discrimination au niveau du handicap ou maladie

Un problème a été relevé au niveau des travailleurs victimes d'accidents de travail ou de maladies. Certains supérieurs hiérarchiques ont refusé à ces travailleurs un poste adapté alors qu'une procédure de reclassement interne existe dans l'entreprise.

- **Pistes d'actions syndicales.**

Racisme

La délégation a déposé une motion, acceptée à l'unanimité par le conseil d'entreprise condamnant les actes de xénophobie et de racisme. Cette motion a été lue par tout le personnel de l'entreprise y compris les membres de la direction. La délégation a alors rassemblé l'ensemble des travailleurs et rappelé cette motion. Elle a également précisé que la présence, dans l'entreprise, d'écrits, de graffitis ou de propos qui, pour leur caractère raciste ou xénophobe, tombaient sous le coup de la loi du 30 juillet 1981, tendant à réprimer le racisme ou la xénophobie. Cette déclaration a apparemment eu de l'effet sur les travailleurs qui ont pris conscience de leurs actes.

La délégation refuse d'affilier des travailleurs qui ont un comportement raciste.

Lors de l'accueil des nouveaux travailleurs, la délégation explique sa démarche au sujet de la motion. Ils sont mis au courant que le racisme est condamnable et qu'ils peuvent faire appel à la délégation pour les aider en cas de problème.

D'autres actions sont menées, telles que d'apposer des affiches contre toute forme de discriminations dans le local syndical ou aux valves.

Avant les élections de 2004, la délégation, avec l'aide de tous les militants, avait organisé une fête multiculturelle qui avait pour but de faire connaître les différentes cultures à travers « la gastronomie et le folklore ». Il y avait un stand gastronomique par nationalité les plus représentées dans l'usine et cette fête était animée par des groupes de danse et de chant de chaque pays (nationalités différentes habitant la région de Charleroi et aussi travaillant dans l'entreprise).

Aujourd'hui, cette fête a été reprise au niveau de la FGTB régionale concernée.

La délégation distribue régulièrement des tracts à l'ensemble des travailleurs. Un de ces tracts était notamment destiné à expliquer le programme de l'extrême droite.

Suite au tract, durant le mois de septembre 2006, la délégation a fait une pétition contre les partis d'extrême droite, elle a recueilli 1800 signatures. La délégation l'a ensuite remise au Bourgmestre.

Discrimination à l'embauche

L'accueil syndical des nouveaux engagés a permis de déceler un problème au niveau de l'engagement des travailleurs étrangers. La délégation a la possibilité non seulement d'obtenir les noms des nouveaux travailleurs mais aussi de les accueillir.

Aujourd'hui, la délégation contrôle la liste des nouveaux engagés afin que celle-ci soit toujours diversifiée et qu'elle reflète plus la réalité du marché de l'emploi. A la demande des représentants des travailleurs, le directeur qui n'engageait pas de travailleurs étrangers a été déplacé.

Concernant le travailleur avec une déficience auditive, la délégation a demandé un autre avis médical et la personne a été engagée.

Discrimination au niveau du handicap.

Une procédure visant à mettre en place des « postes adaptés » existe au sein de l'entreprise mais n'est pas toujours mise en application. Lorsque cette procédure n'est pas appliquée, la délégation demande à la Direction de faire respecter ces procédures et d'en informer tous les « chefs ». Une lettre leur a ainsi été envoyée par la suite.

Huitième entreprise de la centrale MWB

- **Méthode de travail**

Un ancien délégué de cette entreprise a été contacté par la CLCD pour présenter, lors d'un colloque qu'elle a organisé en 2008, une action spécifique mise en place dans son entreprise en vue de lutter contre une discrimination qu'il avait détectée.

- **Problèmes liés aux discriminations**

Discrimination à l'embauche

A une époque, au sein de cette entreprise, le Directeur du personnel ne voulait pas de travailleurs qui ne soient pas issus des pays européens, de peur de nuire à l'homogénéité de l'entreprise. Des ouvriers arrivaient en car de partout en Belgique pour travailler dans cette usine alors que les jeunes du quartier, issus de l'immigration maghrébine, étaient privés d'emploi dans cette même entreprise.

Discrimination au niveau de la sous-traitance

Les travailleurs d'une firme de nettoyage n'avaient pas accès à la cantine réservée aux travailleurs de l'entreprise.

- **Pistes d'actions syndicales**

Discrimination à l'embauche

Suite au conseil du secrétaire métallo et de la secrétaire permanente du nettoyage, sensibles à cette question et le soutien de la délégation toute entière, un des délégués a pris contact avec le centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme

(CECLCR). Plusieurs réunions ont eu lieu entre la direction de l'entreprise, le syndicat et le CECLCR. Suite à l'intervention du CECLCR, il n'y a pas eu de dépôt de plainte par la délégation. Mais la conciliation avec la direction a donné au syndicat un droit de regard sur l'embauche. Des jeunes de Forest ont été engagés et la délégation a volontairement limité les engagements à 15 % afin d'éviter les effets pervers (stigmatisation et racisme).

Discrimination au niveau de la sous-traitance

Par un travail de dialogue et de militantisme permanent au niveau des chaînes de montage, la délégation a permis une meilleure intégration des travailleurs de firmes de sous-traitance à travers le partage de la cantine.

Annexe 5

Travail auprès de Commissions de Travailleurs Sans Emploi (« TSE »)

- **Problème lié aux discriminations**

Certains travailleurs sans emploi ont interpellé la CLCD sur un formulaire de candidature pour un emploi qui leur semblait discriminatoire : elle posait des questions d'ordre personnel, sans lien avec l'emploi proposé.

- **Méthode de travail**

Nous avons donc rencontré des sans emploi de la FGTB à Liège (commission locale) et à Namur (commission wallonne).

Nous leur avons expliqué, sous forme d'une première sensibilisation :

- ce qu'est une discrimination en regard des critères établis par la loi belge,
- que faire en cas de discrimination,
- comment aller plus loin.

- **Pistes d'actions syndicales**

Pour ce qui est du rôle que pourrait avoir les Commissions TSE, nous leur avons proposé de travailler avec eux sur plusieurs fronts :

- Faire une analyse d'offres d'emploi.
- Établir une cartographie des offres avec les régionales TSE.
- Envisager des actions vers le FOREM local et régional.
- Travailler avec les animateurs TSE pour collecter des infos (écrits, sms, emails, témoignages) en vue de mener des actions juridiques ou autres.
- Organiser des rencontres locales avec la CLCD pour les sensibiliser aux discriminations.
- Interpeller le Secrétaire général de la FGTB wallonne, Thierry Bodson.
- Interpeller le politique (gouvernement wallon, ...).
- Mener des actions avec les délégations syndicales d'entreprise sur l'embauche...

Annexe 6

Enquête dans le secteur de l'intérim

- **Méthode de travail**

Dans le cadre de notre travail avec les délégations d'entreprises ou lors de discussions avec des demandeurs d'emploi, nous avons été plusieurs fois interpellés quant aux comportements discriminatoires des agences d'intérim.

Nous avons décidé de nous informer plus avant auprès de travailleurs d'agences intérimaires pour comprendre l'origine de ces discriminations.

Notre premier constat est assez surprenant : il est très difficile d'interroger des travailleurs du secteur sur cette thématique. La plupart refusent de nous en parler et nous renvoient à leurs supérieurs. Des consignes sont-elles données par la hiérarchie dans ce sens ? Nous n'avons pu, à l'heure actuelle, vérifier les raisons de cette langue de bois.

Deux travailleuses et anciennes déléguées, consultantes au sein d'agences intérim, ont toutefois accepté de témoigner.

Nous avons également pu interroger certains responsables (en ressources humaines, en relations publiques, en gestion de la diversité) mais leurs discours étaient très formatés et nous relataient les grandes lignes de conduites suivies par les entreprises du secteur de l'intérim dans la lutte contre les discriminations. A aucun moment, ils n'ont fait référence à des exemples concrets.

Il serait dès lors illusoire de vouloir tirer de ces rencontres des conclusions même générales sur le secteur de l'intérim. La plupart des interventions viennent toutefois corroborer ce que nous avons détecté suite à différentes discussions avec des délégations d'entreprises clientes ou avec des demandeurs d'emploi.

- **Témoignages des consultantes d'agences intérim**

L'offre d'emploi et l'embauche

S'il fallait tenir compte de toutes les exigences des entreprises, 50% pourraient être discriminatoires.

Les offres directement rédigées par les sociétés clientes sont souvent modifiées par les travailleurs de l'agence intérim. Le cas le plus fréquent est celui lié au sexe de la personne recherchée. Une femme ou un homme sont spécifiquement demandés pour tel ou tel type de fonction. Les consultantes doivent alors ajouter la mention « H/F ».

Le client ne voit pas toujours d'un très bon œil, ou ne comprend pas, le motif de ces modifications qui tendent à éliminer les aspects discriminatoires. Mais, quoi qu'il en soit, les agences ne refusent jamais une offre.

D'après les travailleuses interrogées : *« Si nous parvenons à faire comprendre aux clients que nous devons modifier une offre, nous n'arrivons malheureusement pas à les faire changer d'avis sur leur demande initiale. S'ils veulent une femme, nous envoyons une femme. S'ils ne veulent pas de noirs, nous n'en envoyons pas. Nous trouvons que c'est inutile de leur envoyer une personne qu'ils ne souhaitent pas engager. De plus, il n'est pas bon pour nous de décevoir un client car il risque de partir vers une autre agence et le*

consultant devra se justifier devant ses supérieurs de cette perte. La concurrence est énorme dans ce secteur ».

Les rares cas de consultants, qui ont « forcé » les consignes d'un client, se sont soldés par un échec. Les entreprises elles-mêmes n'ont pas accepté les travailleurs.

L'accueil et l'inscription à l'agence

D'après les travailleuses, aucune inscription n'est refusée, sauf si les personnes n'ont pas de permis de travail ou s'inscrivent uniquement dans le but d'échapper au contrôle de l'ONEM.

Certains consultants prennent en compte l'aspect physique du demandeur d'emploi, d'autres pas. Mais dans le secteur du commerce, les exigences sont fortes à cet égard : *« on ne va pas placer une personne qui s'habille au C&A chez un grand couturier. De toute façon, le client n'en voudra pas. »*

Auparavant, il était courant d'indiquer diverses annotations sur les dossiers informatisés des candidats, du type : « problème de boisson car s'est présenté en sentant l'alcool », « problème d'hygiène, donc déconseillé pour le secteur pharmaceutique en zone stérile ». Ces données circulaient entre les agences mais depuis « l'affaire ADECCO », cela ne se fait plus. Ce qui témoigne de l'impact des actions collectives menées par la FGTB et des démarches vers les tribunaux.

Les formations et sensibilisations

Le personnel des entreprises de travail intérimaire est peu formé ou sensibilisé à la problématique des discriminations ou des stéréotypes et préjugés.

Les discriminations ne font pas l'objet d'une formation spécifique mais font partie d'instructions données lors de l'entrée en service.

- **Constats de la CLCD**

L'offre d'emploi

Il ressort de ces deux témoignages ce dont on se doutait tous un peu : la responsabilité de certaines entreprises clientes est engagée sur base des discriminations qu'elles opèrent vis-à-vis de la personne recherchée. Par ailleurs, on sait que leur injonction de discriminer, faite à l'agence d'intérim, correspond également à une discrimination.

Ces témoignages illustrent également les difficiles conditions de travail dans lesquelles se trouvent les consultants qui risquent de subir les réactions négatives de leurs clients s'ils ne respectent pas leurs exigences. Ils supportent aussi les réprimandes de leurs supérieurs si le client ne fait plus appel à l'agence à l'avenir.

A travers ces exemples, on se pose clairement la question de savoir si les agences intérimaires, ici et de manière générale, ne sont pas complices des discriminations « imposées » par leurs clients. En tout cas, rien n'est mis en œuvre pour que les critères discriminatoires ne soient pas pris en compte, seules les offres d'emploi sont formellement modifiées. Ce qui semble primer, c'est la concurrence entre les agences...N'est-ce donc pas à ce niveau qu'il faudrait agir ?

L'accueil et l'inscription à l'agence

Les stéréotypes et préjugés sont à l'origine de discriminations opérées par certains consultants. La première apparence de la personne est la seule retenue. Pour d'autres

consultants, c'est moins le cas. Mais cela ne se vérifie que sur base de la personnalité et/ou d'une certaine fibre sociale des travailleurs des agences intérimaires.

La manière d'accueillir les demandeurs d'emploi dépend vraisemblablement des instructions données par la direction de l'une ou l'autre agence. Mais ces consignes n'empêchent pas nécessairement des pratiques non discriminantes.

Les formations et sensibilisations

Ni les consultants interrogés, ni leurs collègues ne sont suffisamment formés par rapport aux discriminations et aux manières de discriminer qui trouvent leur origine dans les stéréotypes ou préjugés encore vraisemblablement présents dans les esprits.

- **Pistes d'actions syndicales**

Formations des consultants des agences intérim

Vu le rôle très important et de première ligne joué par les consultants, il est primordial que des formations sur les discriminations soient mises en place par les agences elles-mêmes et au niveau syndical pour les consultants-délégués. Ces formations devraient avoir premièrement comme objet la notion de discrimination ainsi que son origine, par le biais d'une sensibilisation aux préjugés et stéréotypes. Une connaissance légale de la discrimination et des obligations légales prévues en la matière pourrait compléter ce programme (sur base des différentes lois et décrets anti-discrimination mais également les CCT existantes en la matière et notamment la CCT adoptée au sein de la commission paritaire du travail intérimaire relative à la discrimination ethnique).

Pour assurer l'effectivité des législations tendant à lutter contre les discriminations dans ce secteur, ne faudrait-il pas également prévoir, dans le cursus de formations des consultants, une thématique visant les réponses à apporter aux clients qui imposent des critères discriminatoires aux agences intérim¹⁷⁷. Ce programme leur fournirait des outils concrets pour y arriver. Il est évidemment primordial qu'il soit soutenu par l'ensemble du secteur, en amont, avec une volonté sous-jacente de mettre en œuvre cette politique, en aval.

Renforcer le rôle des CE, CPPT, DS au sein des entreprises de travail intérimaire et des entreprises clientes

- *Contrôle des travailleurs intérimaires*

Les délégations d'entreprises intérim et les entreprises-clientes doivent porter une attention toute particulière aux demandeurs d'emploi à engager, ou engagés, sur base d'un contrat d'intérim. Les contrôles qui pourraient être exercés à ces différents niveaux permettraient peut-être de déceler et de dénoncer des discriminations opérées par les agences d'intérim et/ou les entreprises clientes. Un lien ou un échange d'informations de la part des différentes délégations à cet égard pourrait revêtir toute son importance. Ne serait-ce pas l'occasion de mettre en place un réel syndicalisme de réseau entre toutes les délégations concernées ?

- *Mettre la lutte contre les discriminations au centre des thématiques abordées*

¹⁷⁷ Comme cela a été soulevé dans le document du SPF Emploi, travail et concertation sociale, « La prévention de la lutte contre la discrimination ethnique dans la vie professionnelle : Etat des lieux sectoriel ».

Donner de l'importance à cette lutte est un réel enjeu syndical en CE, CPPT ou DS. Ces organes disposent d'outils pour mieux lutter contre les inégalités entre les travailleurs¹⁷⁸.

Face à des politiques managériales de « diversité », ne faudrait-il pas recentrer nos efforts sur un discours et des actions critiques et mobilisateurs, fondés sur l'égalité des droits et la solidarité. C'est dans ce sens que nous pouvons aider les délégations d'entreprises à mieux lutter contre les discriminations lorsque les entreprises participent à des prix « diversité » ou se voient remettre des labels du même type. Ces outils qui servent, à tout le moins, de moyens de communication et de marketing à l'entreprise, pourraient ainsi être réellement mis en avant pour mettre fin aux pratiques discriminatoires encore très présentes dans le secteur de l'intérim.

Les initiatives antidiscriminatoires du secteur de l'intérim, se résument souvent à des codes de conduite. Elles restent des déclarations d'intention souvent peu respectées. Les agences avancent comme argument que les entreprises elles-mêmes les enjoignent de discriminer (argument qui n'enlève rien à leur éventuelle responsabilité légale)¹⁷⁹.

Actions juridiques

Comme la FGTB le fait actuellement, il faut continuer à jouer un rôle de veille, dans le cadre de cette problématique, en vue de déceler les cas de discrimination encore présents dans ce secteur. Pour mettre fin au système discriminatoire vraisemblablement encore présent, il faut parfois entamer des actions judiciaires du type de « l'affaire ADECCO ».

Le gros problème de ces actions est le manque de preuve dont nous disposons pour faire poursuivre les entreprises de travail intérimaire qui continuent à commettre des actes discriminatoires et les entreprises qui enjoignent les agences à le faire.

C'est pourquoi nous souhaiterions que de meilleurs échanges puissent se faire, au sein de la structure syndicale, entre les délégations d'entreprises, qui pourraient être témoins de ces pratiques, et les demandeurs d'emploi qui en seraient victimes.

- ***Conclusion***

Les témoignages des deux consultantes sur lesquels nous nous sommes basés pour présenter cette intervention rejoignent les présomptions que nous avons avant ces rencontres.

Ils posent la question de l'existence d'un système discriminatoire au sein du secteur de l'intérim dont les premiers responsables seraient les sociétés clientes des agences mais dont celles-ci se rendent complices.

Il est nécessaire de poursuivre notre travail d'enquête. Les résultats ainsi obtenus nous permettraient de confirmer notre première analyse et d'en tirer de réelles conclusions générales. Il est ainsi prévu que nous travaillons de concert avec l'ASBL Kif kif, ASBL flamande, basée à Anvers qui travaille dans la lutte contre les discriminations ainsi qu'avec la Centrale générale à ce sujet, pourquoi pas en créant une plateforme de travail dans le secteur de l'intérim.

La concurrence entre ces agences empêche une réelle volonté de mettre fin à ces pratiques discriminatoires. Un travail à un autre échelon ne devrait-il pas voir le jour, par

¹⁷⁸ Notamment les lois anti-discriminations, le bilan social, les informations économiques et financières, le rapport sur l'égalité entre les hommes et les femmes, etc. Voir supra.

¹⁷⁹ Si cela est effectivement le cas, nous avons décidé, avec la délégation d'une entreprise, de partir d'un exemple positif d'une entreprise refusant toute discrimination. Nous avons rédigé une lettre de l'entreprise cliente aux agences intérim : voir supra. Nous envisageons d'étendre cette « bonne pratique » afin qu'elle fasse « tâche d'huile » dans le monde de l'entreprise et de l'intérim.

exemple par la mise en place d'actions efficaces (en termes de résultats) au sein de FEDERGON intérim ?

De leur côté, les consultants des agences sont pris entre le marteau (leur hiérarchie) et l'enclume (les clients). Ils ne parviennent pas à contrer les demandes discriminatoires des uns ou des autres. Leurs pratiques ne seraient-elles pas dictées par l'idéologie néolibérale ambiante, son individualisme et ses stéréotypes ?

Tout ce que les entreprises ou les Fédérations d'entreprises mettent en avant, à présent, ce sont des codes éthiques qu'elles disent respecter scrupuleusement. Il existe pourtant un large éventail de réglementations antidiscriminatoires qui, on l'a encore vu via ces témoignages, ne sont absolument pas respectées. On se demande donc si ces codes ou labels ne servent pas de moyen de communication à l'entreprise en termes de marketing uniquement.

Dans le futur, nous pourrions tenter d'obtenir des entreprises du secteur de l'intérim, ou de leur fédération, un catalogue des bonnes pratiques qu'elles prétendent réaliser.

Cette démarche pourrait ainsi pousser les agences intérim à multiplier de réelles bonnes pratiques. Une fois mises en place, chaque agence pourrait ainsi se targuer d'en avoir et FEDERGON Intérim de présenter la multiplication de ces expériences positives en vue de faire pression sur les entreprises, de manière générale.

Hormis cet aspect, le travail syndical doit continuer, selon nous, à se concentrer sur l'approfondissement du contrôle ouvrier des mesures mises en place dans les entreprises, par exemple en matière de diversité en vue de lutter contre les discriminations. Les organes syndicaux présents dans l'entreprise, armés et outillés dans cette matière, pourront au mieux effectuer ce contrôle.

Annexe 7

Constats relevés en formation

- **Constats généraux**

Les stéréotypes et préjugés sont souvent à la base des discriminations, il est intéressant pour nous, de déceler leur présence à l'aide d'un exercice sur les stéréotypes concernant le « genre » dans le monde du travail. D'autres exercices (offres d'emploi, outils syndicaux,...) ont aussi permis de tester les connaissances, des délégués et militants présents en formation, du point de vue des notions tournant autour des discriminations et des outils existant pour les combattre.

Les discriminations sont bien présentes dans les entreprises mais elles ne sont pratiquement pas prises en compte. Souvent celles-ci ne sont pas perçues comme telles étant donné la persistance des stéréotypes, des préjugés et les méconnaissances existant en matière de discrimination.

Les délégations syndicales ne sont pas assez formées en matière de discrimination. Elles n'utilisent donc pas les outils syndicaux disponibles notamment les CCT 38 et 95 servant à lutter contre les discriminations, les outils de détection comme le bilan social, la CCT 9, les informations économiques et financières (IEF) et le rapport sur l'égalité entre les hommes et les femmes. Les différents organes (CE, CPPT, DS) sont sous utilisés à cet égard. Les lois anti-discriminations ne sont pas connues, de même que les organismes comme le Centre pour l'Egalité des Chances et la Lutte contre le Racisme (CECLR) et l'institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH).

- **Constats particuliers relevés en formation**

Bonnes pratiques.

Racisme

La direction d'un hôpital refuse de jouer le jeu de patients racistes qui désirent se faire soigner uniquement par des Belges ou des Européens. Aux patients qui ne veulent pas se faire soigner par des étrangers, la direction propose une liste des autres hôpitaux où ils peuvent se rendre.

Reclassement

Une personne en chaise suite à un accident a pu réintégrer son poste de travail à l'hôpital.

Handicap

L'intégration de trois élèves aveugles ou malvoyants dans l'enseignement classique a permis la réintégration d'une institutrice devenue malvoyante suite à une maladie. Il a fallu combattre la réticence de certains parents. Mais la réintégration de l'institutrice a fait l'objet de négociations allant de pair avec l'acceptation des élèves malvoyants.

Homosexualité :

Dans une entreprise, un chef de service se moquait régulièrement d'un travailleur homosexuel. La direction informée des faits, a envoyé un courrier à tous les travailleurs et organisé des assemblées pour dénoncer la situation.

CV

Dans le cadre d'un plan diversité : tout un travail a été initié autour du CV anonyme. Par la suite, malheureusement, celui-ci a été abandonné par la direction.

Mauvaises pratiques.

Sous-traitance

Une entreprise utilise des travailleurs d'une ETA, comme main-d'œuvre bon marché, pour l'emballage. Ils sont en effet très concurrentiels par rapport à d'autres sociétés et permettent de réduire les coûts.

Classification Homme/femme

Dans une entreprise, tous les hommes sont opérateurs machines et les femmes sont à l'emballage. Le premier est un travail, ni trop dur ni stressant, qui demande quelques connaissances élémentaires en mécanique. Le second est beaucoup plus pénible et moins rémunérateur. Les femmes sont exclues des postes d'opérateur machine bien que ces quelques lacunes en mécanique pourraient être rapidement comblées par une petite formation.

Dans une usine, les femmes sont cantonnées dans un atelier particulier parce qu'elles sont soit disant plus minutieuses et ont les doigts plus fins.

Dans une entreprise de fibres optiques, la direction refuse systématiquement toutes les candidatures féminines. Pour la délégation, rien ne justifie ces refus car de nombreux postes peuvent être « mixtes ». Malgré de nombreuses interpellations, la direction campe sur sa position.

Embauche

L'engagement d'un travailleur sous contrat d'intérim a subitement été suspendu quand la direction de l'entreprise a pris connaissance de son passé syndical. Le délégué avait déjà été victime d'un licenciement précédemment.

Un travailleur, intérimaire depuis 5 mois, se voit refuser la signature d'un CDD parce que sa conjointe travaille dans la même entreprise. Suite à l'intervention de la délégation et la mise en avant de la CCT 95, la direction a fait marche arrière et le travailleur a signé son contrat.

Racisme

Dans une chocolaterie, certains cadres importants tenaient des discours racistes. Par la suite, afin de donner une meilleure image de la direction, l'entreprise a décidé d'engager plusieurs personnes étrangères à des postes importants sans réellement tenir compte de leurs compétences.

Un délégué se voit traité de raciste par des travailleurs étrangers qui prenaient beaucoup plus que le temps de travail réglementaire. En fait, celui-ci voulait supprimer les heures supplémentaires dans l'entreprise.

Dans les zones frontalières avec la France, les travailleurs français sont victimes de racisme. En effet, ceux-ci bénéficient d'avantages fiscaux et sont moins imposés ; leurs salaires sont donc plus importants et plus attractifs par rapport aux travailleurs belges.

Une entreprise, pour ne pas perdre de clients, ne leur envoie pas de technicien maghrébin s'ils n'en veulent pas. Le technicien est alors remplacé par un Belge ou un Européen.

Formation

Dans un certain nombre d'entreprises, les plus de 50 ans n'ont plus droit à la formation.

Adaptation des postes/reclassement

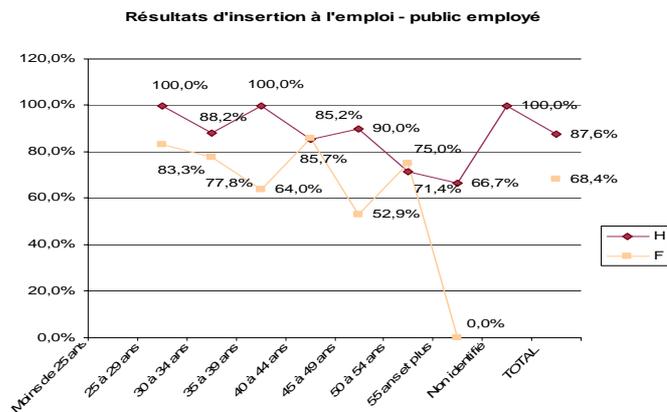
Les procédures de reclassement interne faisant défaut, beaucoup d'entreprises ont recours au licenciement pour cas de force majeure.

Un homme souffrant de sclérose en plaque est placé à un Call Center (poste non adapté). Cela a créé quelques soucis avec ses collègues féminines car il a gardé le salaire du poste précédent, mieux rémunéré. Vécue comme un avantage, cette situation a provoqué un manque d'empathie et de solidarité de la part des collègues.

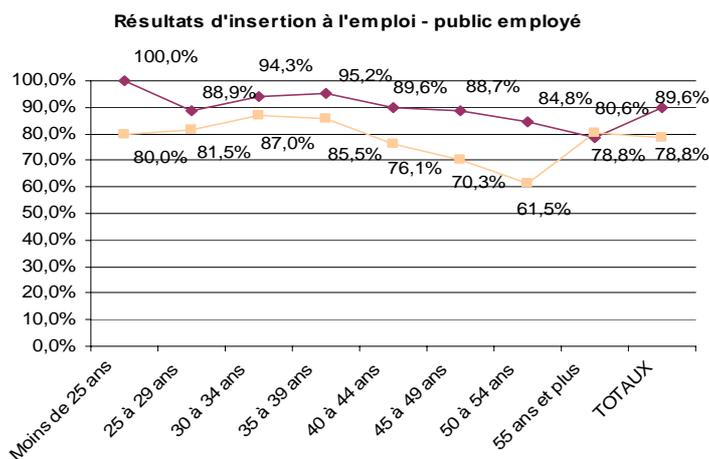
Annexe 8

Statistiques d'insertion à l'emploi et à la formation des Cellules et plans d'accompagnements des reconversions (du 1^{er} juillet 2007 au 31 décembre 2008)¹⁸⁰

Insertion à l'emploi des employés pour 2007

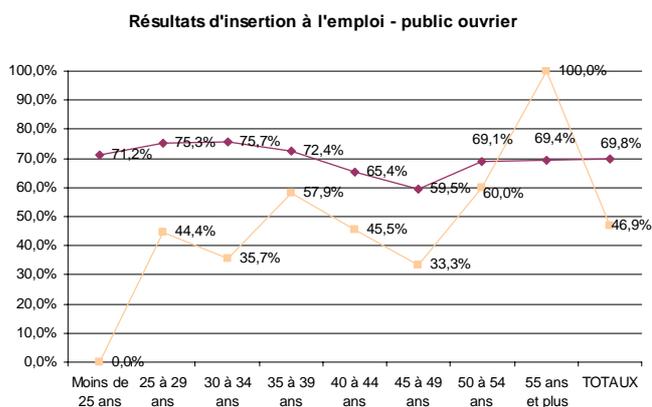


Insertion à l'emploi des employés pour 2008

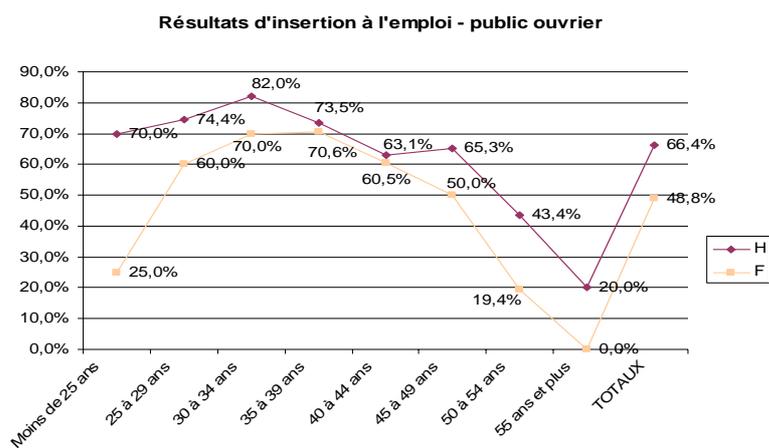


¹⁸⁰ Rapport 2009 « Cellules et Plans d'accompagnement des reconversions entre le 01/07/07 et le 31/12/08 » (FGTB wallonne, CSC, Région wallonne, FOREM).

Insertion à l'emploi des ouvriers pour 2007



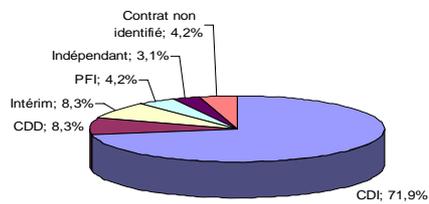
Insertion à l'emploi des ouvriers pour 2008



Insertion à l'emploi des employés selon le type de contrat (2007 – 2008)

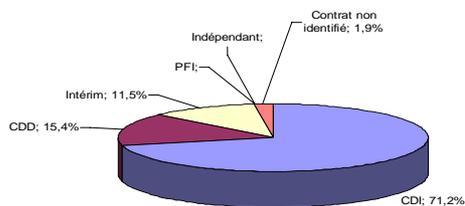
Homme

Insertion dans l'emploi selon le type de contrat - homme statut employé



Femme

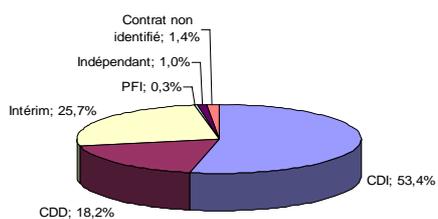
Insertion dans l'emploi selon le type de contrat - femme statut employé



Insertion à l'emploi des ouvriers selon le type de contrat (2007 – 2008)

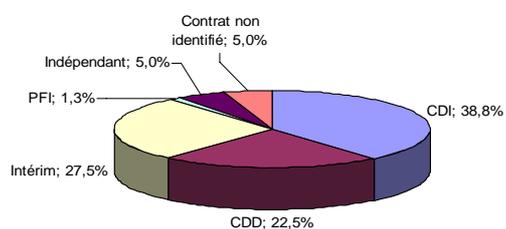
Homme

Insertion dans l'emploi selon le type de contrat - homme statut ouvrier

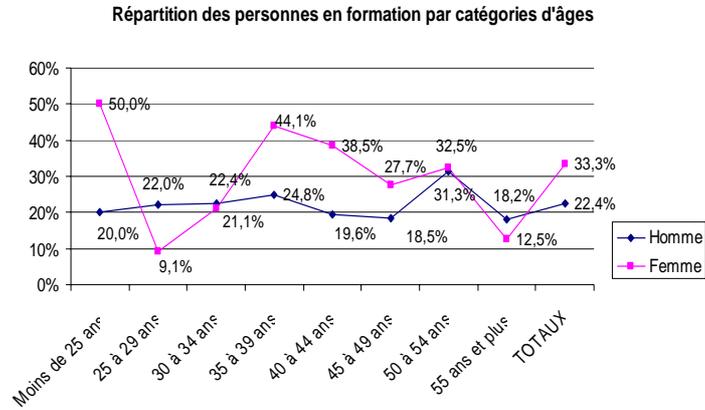


Femme

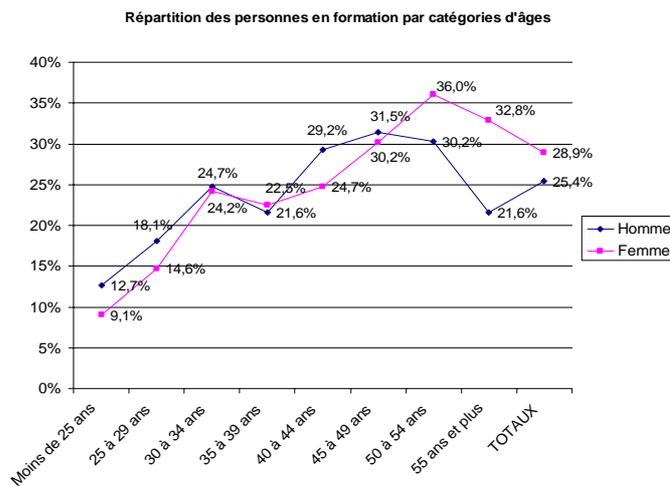
Insertion dans l'emploi selon le type de contrat - femme statut ouvrier



Répartition des formations par genre et âge pour 2007 (ouvriers + employés)



Répartition des formations par genre et âge pour 2008 (ouvriers + employés)



2.2.3.7. Analyse des statistiques d'insertion à l'emploi et à la formation des Cellules et plans d'accompagnements des reconversions (du 1^{er} juillet 2007 au 31 décembre 2008).

- Insertion à l'emploi par tranche d'âge et par sexe au niveau wallon (employé)

Les résultats d'insertion à l'emploi des travailleurs sous statut d'**employé** pour les cellules de reconversion collective de **2007** en Wallonie sont contrastés : 87,6 % d'insertion à l'emploi pour les hommes (H), 68,4 % pour les femmes (F). La courbe des femmes est presque toujours en dessous sauf pour les 40 à 44 ans (+ 0,5 %) et les 50-54 ans (+3,6 %).

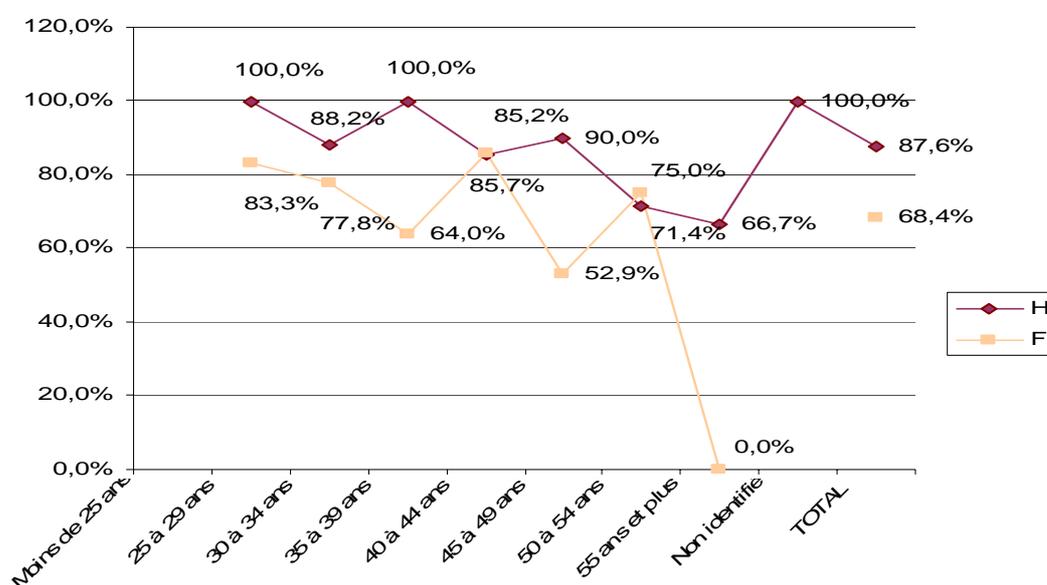
Public de référence = 113 H et 76 F.

Pour **2008**, les résultats s'améliorent globalement mais la disparité hommes/femmes demeure : 89,6 % d'insertion pour les hommes, contre 78,8 % pour les femmes. Là aussi, la courbe des femmes est toujours en dessous sauf pour la tranche 55 ans et + (+ 1,8 %).

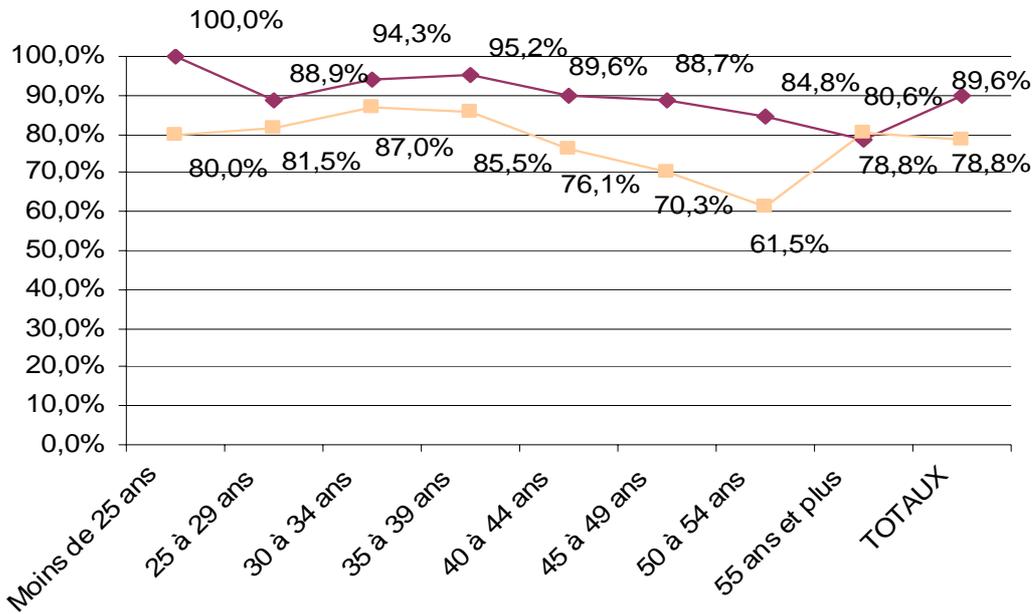
Public de référence = 365 H et 297 F.

2007

Résultats d'insertion à l'emploi - public employé



Résultats d'insertion à l'emploi - public employé

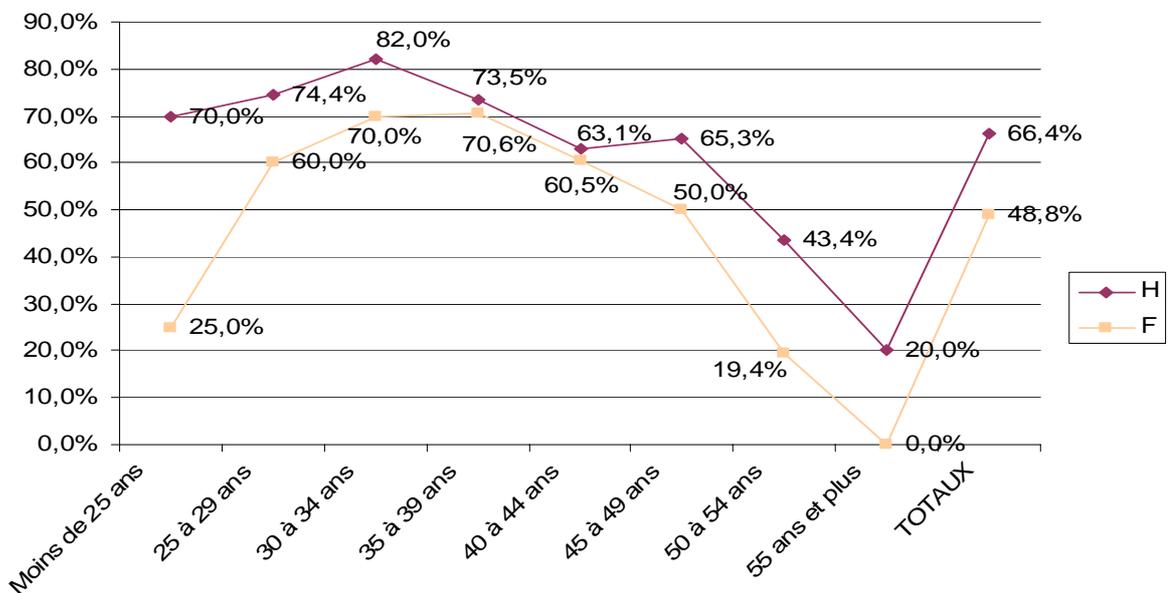


• Insertion à l'emploi par tranche d'âge et par sexe au niveau wallon (ouvrier)

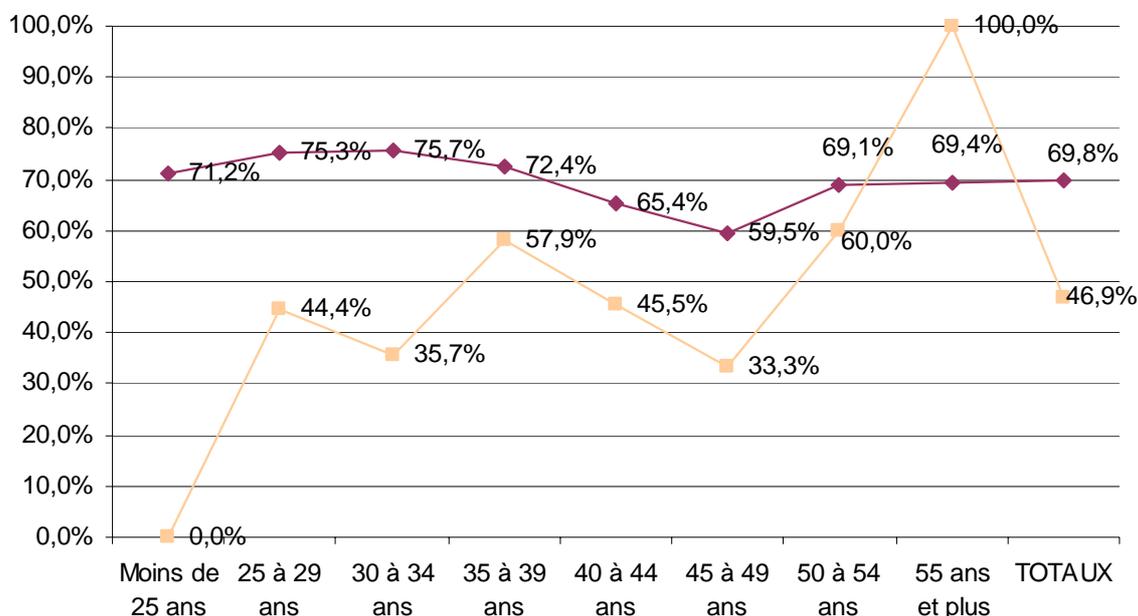
Pour les **ouvriers**, l'insertion est moins bonne que pour les employés, et l'est d'autant moins pour les femmes. 66,4 % d'insertion des ouvriers en **2007**, contre 48,8 % pour les ouvrières. La courbe des femmes est toujours en dessous de celle des hommes. Public de référence = 446 H et 164 F.

Pour **2008**, les résultats sont similaires : 69,8 % d'insertion pour les ouvriers, 46,9 % pour les ouvrières. La courbe est également toujours en dessous sauf 55 ans et + où on obtient 100 % mais il n'y a qu'une personne. Public de référence = 1989 H et 96 F.

Résultats d'insertion à l'emploi - public ouvrier



Résultats d'insertion à l'emploi - public ouvrier

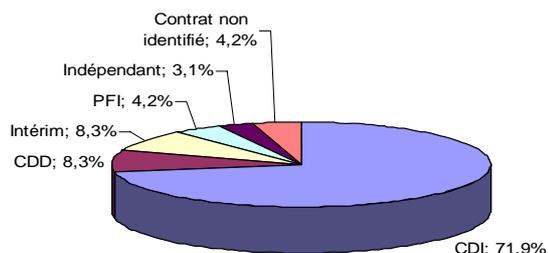


• Types de contrat par sexe pour la période 2007 - 2008

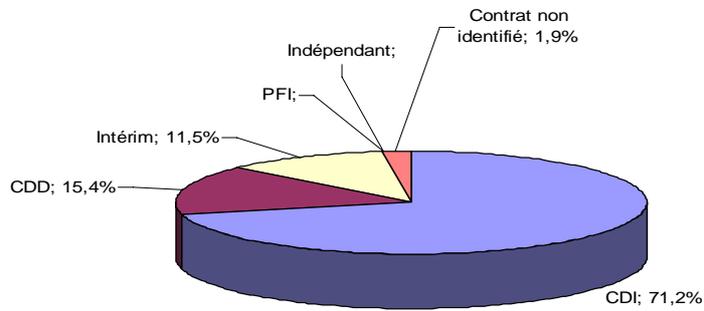
Outre le taux d'insertion, la **nature** de celle-ci révèle aussi des disparités sexuées : 53% des contrats de travail obtenus par les **ouvriers** sont des contrats à durée indéterminée (CDI), contre 39% de **CDI** pour les ouvrières. Par contre, les femmes ont davantage de contrats à durée déterminée (CDD) : 22,5% de CDD pour les femmes contre 18,2% pour les hommes. L'intérim confirme ce léger écart : 27,5 % d'intérimaires chez les femmes contre 25,7 % chez les hommes.

Si les pourcentages de travailleurs ayant obtenu un CDI parmi les **employés** sont proches entre hommes et femmes, le pourcentage diffère assez nettement pour les CDD et Intérim (8% d'intérim et 8% de CDD pour les hommes sous statut d'employé, 15% de CDD et 12% d'intérim pour les femmes sous ce même statut).

Insertion dans l'emploi selon le type de contrat - homme statut employé

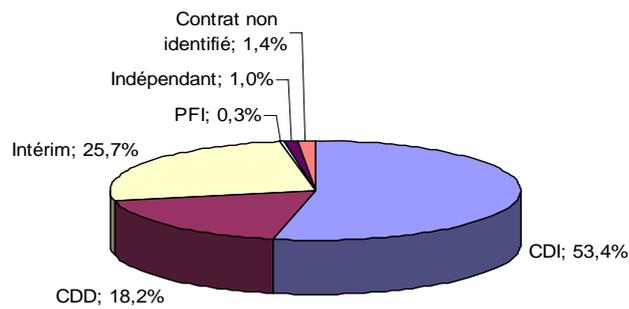


Insertion dans l'emploi selon le type de contrat - femme statut employé

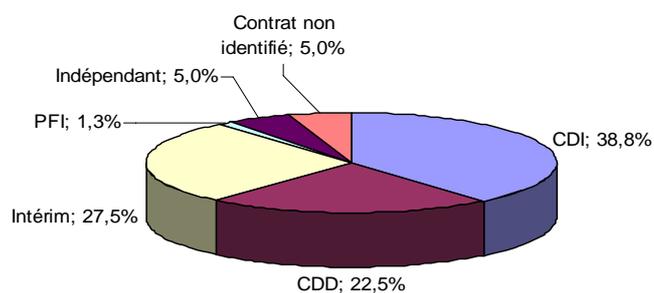


PFI = plan formation insertion

Insertion dans l'emploi selon le type de contrat - homme statut ouvrier



Insertion dans l'emploi selon le type de contrat - femme statut ouvrier



- **Formation**

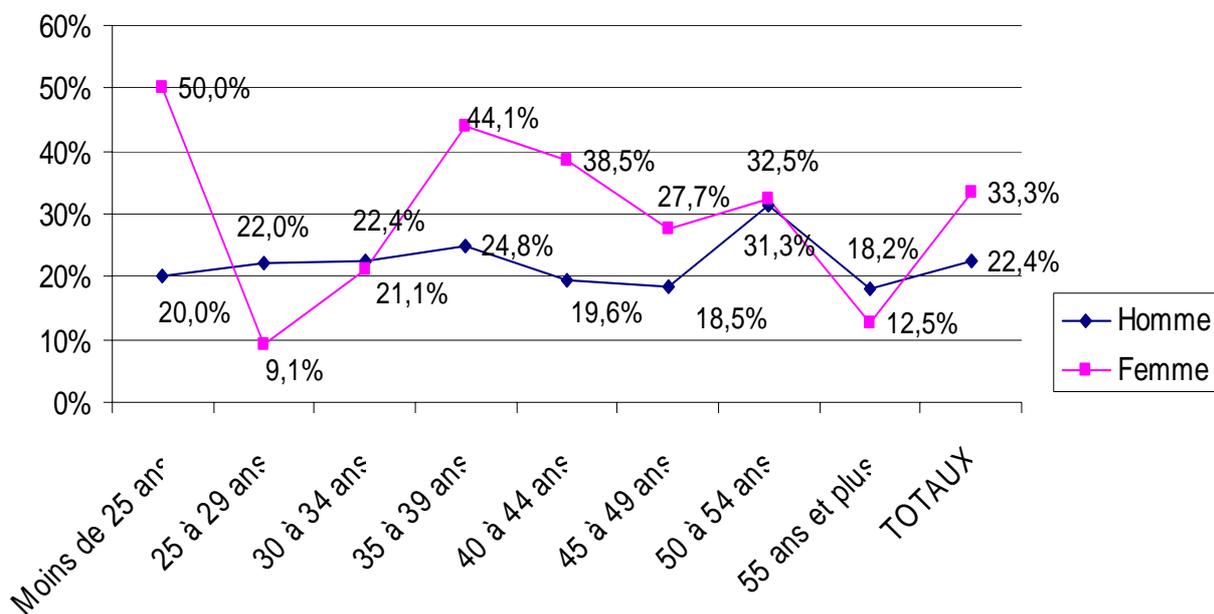
Les chiffres globaux de **participation à la formation** pour ces publics (ouvriers et employés) sont à l'avantage des femmes.

En **2007** : 33,3 % pour les femmes, 22,4 % pour les hommes. Nous remarquons de grandes disparités pour les catégories d'âge : 35 à 39 ans et 40 à 44 ans.

En **2008**, cela se resserre avec 28,9 % pour les femmes et 25,4 % pour les hommes. Ce résultat, meilleur pour les femmes, est en partie dû aux bons résultats des + de 50 ans.

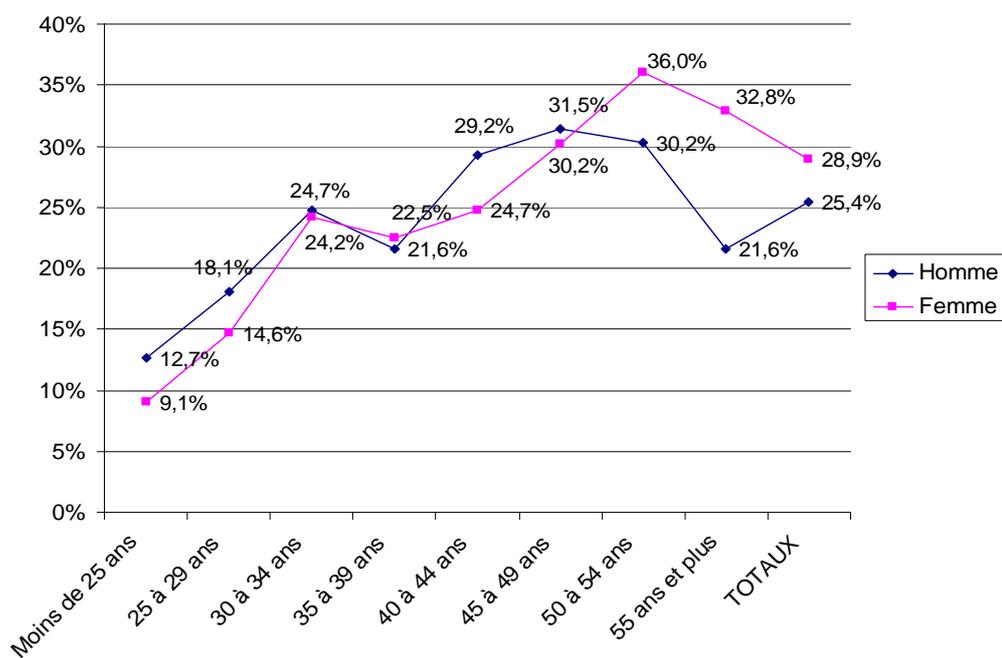
2007

Répartition des personnes en formation par catégories d'âges



2008

Répartition des personnes en formation par catégories d'âges



- **Constats généraux**

Nous pouvons constater que pour la période de référence, c'est-à-dire entre le 1^{er} juillet 2007 et le 31 décembre 2008, le taux d'insertion à l'emploi par tranche d'âge des femmes est inférieur à celui des hommes dans presque toutes les catégories alors que la répartition concernant la formation montre un avantage en faveur des femmes. Cela pose la question de la corrélation entre emploi et formation.

Si nous tenons compte du public total de référence, c'est-à-dire 2913 H et 693 F, le taux de remise à l'emploi est de 72,4 % pour les hommes et de 59,3 % pour les femmes. Un différentiel de plus de 13 % en défaveur des femmes.

Les hommes ont plus souvent accès à un CDI (sauf chez les employés où il y a très peu de différence). Les femmes (employées et ouvrières) signent plus souvent un CDD ou un contrat intérimaire.

Ces statistiques démontrent que les femmes ont plus de difficulté à s'insérer dans l'emploi et quand elles ont un travail, elles disposent de contrats plus précaires que les hommes.

- **Améliorations à apporter aux statistiques livrées par les cellules de reconversion**

Pour avoir une analyse plus fouillée sur les discriminations, de manière large, il serait intéressant d'avoir certaines informations complémentaires comme :

- les données ventilées selon H / F, âge et type de formation suivie nous permettrait de savoir si :
 - on retrouve les stéréotypes de genre liés aux métiers dits féminins ou masculins
 - les femmes s'orientent vers des secteurs fermés.
 - l'âge est un obstacle pour l'accès à certaines formations, ...
- l'inscription à la cellule ou pendant l'accompagnement pour des personnes souffrant d'un handicap
- la nationalité (belge, UE, hors UE) ;
- ventilation temps plein / temps partiel (volontaire, contraint ou par défaut) ;
- les secteurs dans lesquels se font les remises à l'emploi ;
- le niveau de qualification.

- **Action à mener et résultats visés**

Prévention

- Prévoir une formation sur les stéréotypes / préjugés / discriminations pour les agents Forem et les accompagnateurs sociaux.
- Informer les travailleurs sans emploi des cellules sur les sujets cités ci-dessus.
- Prévoir une campagne de communication avec le Forem.

Détection

- Réfléchir sur une nouvelle statistique incluant certaines données complémentaires reprises ci-dessus.
- Travail d'écoute des agents Forem et accompagnateurs sociaux.

Résultats visés

- Faire prendre conscience des stéréotypes en vue de mieux lutter contre les discriminations.
- Valoriser certaines filières qui sont actuellement cloisonnées, respectivement, pour les hommes et pour les femmes.
- Lever certains freins par rapport à la formation des + de 45 ans.
- Avoir un outil statistique complet sur les discriminations.

- **Analyse du plan de reconversion d'une entreprise en particulier.**

L'entreprise était active dans le secteur du métal. On y fabriquait des colliers de serrage pour l'industrie automobile.

Caractéristiques générales du public

Masculin : plutôt qualifiés et occupaient des postes de maintenance.

Féminin : peu diplômées et travaillaient en production.

Description du public de référence :

Pourquoi 3 catégories d'âge : on sait qu'il y a des difficultés avec les jeunes et d'après l'expérience des accompagnateurs sociaux dans les cellules de reconversion, les + de 45 ans ont aussi généralement des difficultés à retrouver du travail.

Public de référence	Moins de 25 ans		De 25 à 45 ans		Plus de 45 ans	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Ouvriers	3	4	20	28	6	15
Employés	0	0	2	1	2	1
	7 personnes ou 9 % du personnel		51 personnes ou 62 % du personnel		24 personnes ou 29 % du personnel	

Pourcentage de remise à l'emploi par âge et genre

âge	Public de référence		A l'emploi		% à l'emploi		% à l'emploi H et F
	H	F	H	F	H	F	
- 25 ans	3	4	3	1	100 %	25 %	57 %

25 à 45 ans	22	29	9	13	41 %	45 %	43 %
+ 45 ans	8	16	2	5	25 %	31 %	29 %
Totaux	31	51	14	19	45 %	37 %	40 %

Tous les hommes de – de 25 ans ont retrouvé un travail alors que seulement 1 fille sur 4 est dans le cas.

Pour les tranches 25 à 45 ans et les + de 45 ans, le pourcentage de remise à l'emploi est légèrement en faveur des femmes.

Si nous regardons le taux total de personnes à l'emploi, nous arrivons à 45 % chez les hommes et à 37 % chez les femmes.

Si nous analysons le tableau par rapport à l'âge, nous constatons que le taux de remise à l'emploi diminue suivant que l'âge augmente. Ainsi, bien qu'il faille prendre précaution pour analyser les résultats tant les quantités observées sont numériquement faibles, on observe tout de même la situation très précaire des plus de 45 ans en termes d'accès à l'emploi.

Type de contrat de travail obtenu par genre

Type de contrat	Nombre de contrat		% par rapport au public à l'emploi		
	H	F	H	F	H et F
cdi	2	6	14, 3 %	31, 5 %	24, 2 %
cdd	1	2	7, 1 %	10, 5 %	9, 1 %
intérim	9	9	64, 3 %	47, 4 %	54, 6 %
indépendant		1		5, 3 %	3 %
Non identifié	2	1	14, 3 %	5, 3 %	9, 1 %

Conclusions : les femmes ont un meilleur accès au CDI. Les hommes sont davantage cantonnés à l'intérim. La qualité de l'emploi obtenu est donc meilleure pour les femmes. Attention toutefois,

l'accès à l'emploi est légèrement plus faible chez les femmes : 37% chez les femmes, 45% chez les hommes.

Public en formation

	Ages	Nombre	formation	commentaire		
Hommes	- 25 ans	0		11 hommes sur les 33 (33 %) du public de référence ont suivi ces 14 formations		
	25 à 45 ans	3	Anglais			
		2	Informatique			
	+ 45 ans	4	Informatique			
		2	Remise à niveau			
		1	soudure			
		2	Commandes numériques			
Total		14		commentaire		
Femmes	- De 25 ans	0		31 femmes sur les 49 (63 %) du public de références ont suivi ces 65 formations		
	25 à 45 ans	21	informatique			
		9	haccp			
		3	néerlandais			
		1	Secrétaire médical			
		1	infirmière			
		3	Employée de bureau			
		1	Auxiliaire ménagère			
		1	Cariste			
	+ de 45 ans	17	informatique			
		3	haccp			
		1	Permis poids lourd (Pas commencée)			
		2	Remise à niveau			
		1	néerlandais			
		1	Soudure (Pas commencée)			
	Total		65			

En rouge : les formations pouvant être jugées globalement de + qualifiantes à l'emploi

Formations « qualifiantes » hommes : 5 sur 14 ou 36 %
 Formations « peu qualifiantes » hommes : 9 sur 14 ou 64 %

Formations « qualifiantes » femmes : 9 sur 65 ou 13, 8 %
 Formations « peu qualifiantes » femmes : 54 sur 65 ou 83, 1 %
 Formation « non abouties » (demande mais pas d'entrée en formation) femmes : 2 sur 65 ou 3, 1 %

Analyse des formations par âge et genre

Pour les – de 25 ans, il n'y a aucune demandes de formation alors qu'il y a 3 personnes (F) en recherche d'emploi.

Pour les 25 à 45 ans, la demande en informatique de base est assez importante. La formation Haccp (hygiène) rencontre également un beau succès chez le public féminin. Cela peu s'expliquer par le fait que cette formation d'une journée est un atout pour travailler dans le secteur agro-alimentaire, industrie très présente dans la région de Mouscron et pourvoyeuse d'emploi peu qualifié (correspond au profil des travailleuses de cette entreprise).

Pour les + de 45 ans, le constat est identique avec toujours une forte demande en informatique.

Nous constatons également que si les hommes (33 %) font moins de demande de formation que les femmes (66 %), les formations suivies par le public masculin sont plus qualifiantes pour une insertion rapide à l'emploi, (cela peut en partie favoriser le meilleur taux de remise à l'emploi des hommes). Cela s'explique par le profil de départ du public concerné (hommes travaillant à la maintenance et les femmes en production).

En fait, si les femmes suivent plus de formations, c'est qu'elles ont besoin de davantage de formations. Cela dénote un certain déficit chez les femmes en termes de qualification. De plus, leur accès à l'emploi étant plus faible, le suivi de formations pour les femmes ne semble pas efficace (du fait aussi du type de formation suivi).

Autre constat, les demandes restent très typées en fonction des stéréotypes de genre sur les métiers. Certes il y a bien une formation de cariste et deux demandes poids lourd et soudure (non abouties pour ces deux dernières) chez les femmes, mais cela ne concerne donc que 4,6% des formations suivies par les femmes, et encore deux n'ont pas été menées à leur terme.

- **Sources**

_Statistiques du FOREM pour la cellule de reconversion de Tournai - entreprise « Norma Belgium » - 30 Novembre 2009

_Rapport 2009 « Cellules et Plans d'accompagnement des reconversions entre le 01/07/07 et le 31/12/08 » (FGTB wallonne, CSC, Région wallonne, FOREM)

Annexe 10

Travail de « contrôle » des prix diversité

- **Rôle de la Cellule lutte contre les discriminations.**

Un travailleur de la FGTB wallonne a participé au jury du prix « diversité » organisé par la Région wallonne en 2008.

Il a donc fait appel à la CLCD pour effectuer un contrôle des entreprises candidates au prix par le biais des délégations en place. Chaque candidature a ainsi été passée au peigne fin grâce aux rencontres de membres de l'équipe avec les délégués concernés. Le contrôle a fait l'objet d'une vérification de tous les critères exigés pour poser sa candidature au prix et être sélectionné. De cette manière, la cellule a pu présenter ses conclusions aux membres du jury qui, au final et collégialement, ont pris des décisions pour élire les lauréats.

Suite à cela, la cellule a effectué une évaluation de toute la procédure du prix aussi bien sur le fond que sur la forme. Il est intéressant de mettre en relation les constats relevés et la critique idéologique que nous effectuons de la politique de diversité. Beaucoup de critiques sont effectivement vérifiées dans cette évaluation concrète dont nous relayons les points principaux ci-dessous.

- **Constats relevés sur l'organisation du prix « diversité » 2008**

Constats généraux

Les candidatures ne sont pas représentatives du tissu industriel wallon. Faible représentativité des grandes et moyennes entreprises. Certaines Régions sont sous-représentées, d'autres surreprésentées.

Le prix vise la Région wallonne. Or, certaines sociétés posent leur candidature au niveau fédéral. Les entreprises visées au niveau wallon ne sont parfois pas au courant de cette candidature ou ne sont pas du tout ciblées par les mesures. De nombreuses candidatures ne concernent donc pas en réalité la Région wallonne. Des questions se posent, de manière générale, sur la remise d'un prix à des candidats clairement fédéraux (Exemple : certaines administrations fédérales).

Constats concernant les critères de sélection

Certaines candidatures ont passé le cap de la sélection sans respecter :

- Les conditions d'éligibilité du prix.
 - Dans la plupart des cas, il n'y a pas eu de concertation sociale ou pas de réelle concertation mais uniquement une simple information. Une réelle concertation n'a eu lieu que dans deux cas. Or, celle-ci est fondamentale pour mettre en place un tel dossier ou pour suivre la mise en œuvre de la pratique et l'évaluer. De nombreuses PME/ASBL n'ont pas de délégation syndicale : impossible de vérifier la concertation avec les travailleurs.
 - Dans plusieurs dossiers, il n'y a pas eu d'implémentation de la pratique mais une simple déclaration d'intention.
 - La pratique doit viser une mesure GRH mais, dans certains dossiers, ce n'était pas le cas.
- La législation sociale générale : respect de la législation en matière de sécurité des travailleurs, conditions de travail : congés, etc. (loi du 3 juillet 1978 relative aux

contrats de travail, etc.). Ce constat devrait exclure automatiquement toute entreprise candidate qui ne respecte pas la loi. Exemples : pour une PME, il y a eu un rapport négatif rendu par l'Inspection du contrôle du bien-être au travail et une lettre du permanent sur la mise en congé imposée du personnel en cas de manque de travail ; pour une autre, il y a des plaintes fréquentes du personnel au sujet des fiches de paie : la direction ne précise pas la commission paritaire ; pour une grande entreprise, les heures supplémentaires sont payées en noir.

- Les objectifs du prix diversité sont confus pour les candidats et/ou incompris de ces derniers. Il y a notamment confusion entre :
 - « diversité » et « diversification » (Exemple : la diversité était, entre autre, perçue comme la diversification des tâches dans l'entreprise : changer de poste de travail régulièrement) ;
 - « discrimination » et « difficultés relationnelles » (Exemple : « il n'y a pas de discrimination, il n'y a que des problèmes relationnels entre les personnes »).
 - « diversité » et « politique d'intégration » dans la société (Exemple : l'embauche et les formations proposées au personnel pour s'intégrer dans l'entreprise sert la diversité).

Constats concernant les critères d'évaluation

La pratique proposée ne touche qu'un axe des discriminations et parfois aucun alors qu'il était prévu qu'elle en cible au moins deux.

La pratique lutte parfois contre un type de discrimination (par exemple, par rapport aux étrangers) mais ne vise en rien une autre discrimination (par exemple, par rapport aux femmes) pourtant clairement présente dans l'entreprise (exemple : 33% de femmes dans l'entreprise et cantonnées à des postes de travail bien ciblés).

La pratique n'est qu'une déclaration d'intention, n'est pas concrètement mise en œuvre. La pratique n'a pas été pensée sous forme de projet, ni initiée sous forme d'une quelconque procédure.

Aucun budget n'est prévu pour mettre en place la pratique qui fait l'objet de la candidature au prix, ni globalement pour la mise en œuvre d'une politique de lutte contre les discriminations en entreprise.

L'utilisation concrète de la prime n'est pas souvent budgétisée. Quand elle l'est, elle ne vise pas une politique de lutte contre les discriminations (exemple : dans une ASBL, la prime est utilisée pour renouveler le parc informatique)¹⁸¹.

La pratique, au lieu de lutter contre la discrimination, la favorise parfois (exemple : dans une grande entreprise, ce sont les personnes handicapées qui doivent suivre une formation pour mieux « s'intégrer ». Cela les stigmatise encore plus et ne tend absolument pas à lutter contre les discriminations : la position de la FGTB est qu'une personne subit un handicap à cause d'un environnement non adapté et pas à cause d'elle-même).

La pratique correspond uniquement à l'objet social de l'organisme (exemples pour favoriser l'intégration des personnes étrangères, mettre au travail des personnes exclues du marché de l'emploi : femmes, etc.) ou de l'entreprise (exemple permettre aux

¹⁸¹ Notre suivi auprès de délégations d'entreprises ayant obtenus le prix diversité, que ce soit en 2007 ou en 2008 nous montre encore que l'utilisation des 25.000 € obtenu n'est absolument pas contrôlée par la Région wallonne et n'est pour la plupart pas du tout utilisée ou pas utilisée suivant l'objectif prévu par le prix « diversité ».

travailleurs, par le biais de formations, d'effectuer leur travail auprès de l'entreprise qui les sous-traite et exige d'eux une certification).

Les pratiques sont rarement transférables dans d'autres entreprises (sauf une qui proposait une procédure objective de recrutement).

Les pratiques se contentent, en général, de respecter les législations ou réglementations (essentiellement en matière de discrimination). Aucun plus n'est apporté (sauf une entreprise qui fait un effort de communication pour les personnes malentendantes ou d'origine étrangère).

La pratique proposée ne s'inscrit pas dans une politique clairement établie de lutte contre les discriminations mais correspond à une demande ponctuelle ayant pour but l'obtention du prix (pour l'image de marque) et/ou ses 25.000 € (but mercantile et financier) :

- aucun diagnostic n'est effectué au préalable (sauf auprès d'une ASBL) ;
- la plupart du temps, il ne s'agit pas de procédure objective mise en place mais, au mieux, de pratiques dépendant du bon vouloir des responsables RH en place au moment du prix ;
- il y a beaucoup de dossiers incomplets, vagues, non fouillés et rédigés rapidement.
- aucune évaluation, suivi ou possibilité de pérenniser la pratique ne sont prévus au sein de l'entreprise.

La pratique ne vise souvent qu'un nombre limité de travailleurs alors qu'elle pourrait s'étendre à une sensibilisation de tous les travailleurs : aucune campagne de communication ou plan de formations ciblés sur les discriminations ne sont prévus pour le personnel. Pourtant c'est cette dynamique, via l'implication d'un grand nombre de travailleurs, qui pourrait permettre la pérennisation de la pratique. Elle s'inscrirait ainsi dans une réelle politique de lutte contre les discriminations, transférable dans d'autres secteurs de l'entreprise.

La pratique ne permet pas souvent une remise en cause globale des discours, préjugés, etc. répandus dans l'entreprise. Cet aspect est toutefois difficilement évaluable.

Constats concernant la méthode

Les délais pour examiner les dossiers sont très courts.

L'analyse des dossiers se fait de manière non-contradictoire : la personne désignée par la Région wallonne, pour analyser les dossiers, a rarement confronté les dires des employeurs à ceux des travailleurs (il n'a jamais contacté, lui-même, les représentants des travailleurs).

Peu d'entreprise ont remis des pièces qui prouvent ce que la direction avance : manque de preuves concrètes, en général.

Certaines entreprises concourent pour la deuxième fois (certaines, après avoir été lauréate la 1^{ère} fois). Aucun critère d'évaluation spécifique n'a été prévu pour vérifier, en quoi, la nouvelle candidature, apporte un plus au précédent dossier (Exemple : une PME a concouru en 2007 sous un autre nom et a remporté le prix. Il n'y a pas eu de comparaison entre les deux dossiers. La candidature 2008 était, par ailleurs, très mauvaise).

Il est nécessaire de vérifier les dispositifs mis en place et ne pas les considérer aveuglément comme un gage de qualité (exemple : dans certaines entreprises, des groupes « diversité » sont mis en place mais il n'est pas vérifié ce qu'on y fait, comment, etc.)

L'analyse est limitée aux constatations de fait et aux retranscriptions des dossiers de candidature mais ne va pas au cœur des mécanismes qui causent les discriminations.

L'évaluation ne permet pas de dire qu'il n'existe pas des cas de discriminations au sein de l'entreprise alors qu'elle a rentré un prix, par ailleurs (exemple : on dit « il n'y a pas de discrimination, tout va bien » - pourtant il n'y a pratiquement pas de travailleurs étrangers...).

La méthode d'évaluation n'est donc pas structurée et manque de cohérence.

- **Conclusion**

Les entreprises ne sont pas représentatives du tissu industriel wallon. Or, le prix diversité s'inscrit dans la dynamique du plan Marshall. On décèle donc un premier problème de pertinence.

On remarque en 2007, comme en 2008, une surreprésentation de candidatures d'organismes du secteur non marchand. Cela s'explique la plupart du temps par leur objet social : il est proche de la lutte contre les discriminations mais essentiellement axé sur l'intégration des personnes étrangères. Cela s'explique aussi par le fait que ces associations manquent cruellement de ressources financières pour mettre en œuvre cet objet social.

Il n'y a pas de réelle concertation sociale, d'autant plus que bon nombre d'entreprises sont des PME ou ASBL et n'ont pas de délégation syndicale.

La mise en œuvre du prix diversité ne permet pas de cerner, de détecter ou de lutter contre les mécanismes réels, indirects ou directs, de discrimination.

Avant de donner aveuglément un prix, la situation globale de l'entreprise et les différents aspects liés à la discrimination devraient être approfondis.

Annexe 11

Aux Agences Intérimaires

Notre société (.....) met l'humain au centre de ses exigences. Les relations entre les membres du personnel sont basées sur le respect de l'autre. (.....) n'accepte aucune discrimination de quelque ordre que ce soit et applique le « principe de l'égalité de traitement » : lors de la sélection et du recrutement¹⁸² mais aussi durant toutes les phases de la relation de travail¹⁸³.

Les entreprises de travail intérimaire se sont aussi engagées « à refuser toute forme de discrimination raciale et à participer de façon active à l'effort commun de prévention et de mise en œuvre d'actions communes contre la discrimination raciale »¹⁸⁴.

Notre société et votre agence se conforment ainsi aux prescrits des différentes législations relatives à la lutte contre les discriminations à l'embauche (lois, CCT, codes de bonne conduite, ...)

En conseil d'entreprise, il donc été décidé d'inviter expressément l'Agence d'Intérim ... à lui faire parvenir toute candidature sans que n'interviennent dans le choix de la personne : le sexe, le handicap, l'âge, l'état civil, l'orientation sexuelle, le passé médical, la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, les convictions politiques ou philosophiques, l'affiliation à une organisation syndicale ou à une autre organisation. Seule la compétence déterminera l'envoi d'une candidature.

¹⁸² Conformément à la CCT n° 38 du 6/12/1983 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs.

¹⁸³ Conformément à la CCT n° 95 du 10/10/2008 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail.

¹⁸⁴ Conformément à la CCT du 7 /05/1996 conclue au sein de la Commission paritaire pour le travail intérimaire relative au code de bonnes pratiques relatif à la prévention de la discrimination raciale)

Annexe 12



Charte de la Diversité de la Région wallonne

PREAMBULE

Dans le cadre du Plan MARSHALL, le Gouvernement wallon et les Forces vives wallonnes se mobilisent pour mener une nouvelle politique économique structurée, cohérente et partagée par tous les acteurs économiques et sociaux de notre Région et ainsi accroître la création de richesses et augmenter le taux d'emploi en Wallonie.

Nous sommes conscients que, dans une Wallonie située au cœur de l'Europe et dans un contexte d'internationalisation des marchés, la gestion de la diversité est non seulement un enjeu sociétal et un enjeu pour la démocratie, mais aussi un moteur de croissance économique et de développement durable. C'est pourquoi, la « Gestion de la diversité » fait partie de la dynamique du Plan MARSHALL.

La « Gestion de la diversité » dans les entreprises et les organisations s'entend ici comme la mise en œuvre, dans le cadre d'une concertation sociale au sein de l'entreprise ou de l'organisation, d'une politique de gestion des ressources humaines visant à offrir à chacun et chacune des opportunités d'emploi et de carrière en lien avec ses compétences et aspirations, s'inscrivant dans le respect de l'égalité des droits et de traitement de tous les travailleurs (avec et sans emploi) et se traduisant par des mesures et des résultats concrets en la matière.

Cette diversité s'articule, en outre, autour des 4 axes prioritaires suivants : le genre, le handicap, l'origine et l'âge.

La « Gestion de la diversité » dans les entreprises et organisations s'inscrit donc, en tant que « mesure positive », dans une démarche plus globale de lutte contre les discriminations dans l'emploi, socialement dangereuses et économiquement coûteuses.

En mettant l'accent sur le « management des compétences », elle traduit aussi une volonté de créer de la valeur ajoutée par la valorisation des atouts et compétences des ressources humaines disponibles en Wallonie. Elle devrait ainsi contribuer à ouvrir de nouveaux horizons et de nouveaux marchés à l'économie wallonne, à augmenter la créativité et la capacité d'innover des entreprises wallonnes.

La « Gestion de la diversité » devrait aussi permettre de mieux appréhender et rencontrer les attentes des consommateurs, des clients, des fournisseurs et des usagers, en reconnaissant leurs besoins spécifiques.

Elle devrait enfin rendre l'entreprise ou l'organisation plus attractive pour ses travailleurs ou ses collaborateurs potentiels, non seulement en levant les freins et obstacles discriminants à l'embauche, mais aussi en offrant à chacun(e) des possibilités de trouver un emploi qui correspond à ses compétences et à son profil de formation et de progresser aux différents niveaux de responsabilité.

ENGAGEMENTS

Tenant compte de ce contexte ainsi que des opportunités et des responsabilités qui en résultent, l'entreprise signataire de la présente Charte s'engage, dans le respect de la législation anti-discrimination et dans le cadre d'une concertation sociale permanente sur cette dynamique de la « Gestion de la diversité » à :

- Tendre vers un « management des compétences » et donc, de facto, refléter la diversité de la société, notamment sous l'angle du genre, du handicap, de l'origine ou encore de l'âge, au niveau de l'ensemble de son personnel et aux
- différents niveaux hiérarchiques, compte tenu de la spécificité de l'entreprise et des exigences des postes de travail ;
- Intégrer la prise en compte de la diversité dans les politiques globales de GRH ;
- Promouvoir et respecter l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans tous les processus de gestion des ressources humaines, en particulier lors du recrutement et de la sélection, de l'attribution des statuts d'emploi et de la définition du type de contrat de travail, du calcul des salaires, de l'accès à la formation, de l'évaluation des compétences et de l'évolution de la carrière professionnelle des membres du personnel, dans les relations entre collègues, avec les supérieurs et enfin avec la clientèle et les usagers ;
- Formuler dans les offres d'emploi que l'organisation adhère à la Charte wallonne de la diversité et recrute, dans le respect de la diversité, sur base des compétences attendues pour la fonction à exercer ;
- Entreprendre des actions favorisant une politique de gestion des ressources humaines basée sur les compétences et la valorisation des expériences individuelles ;
- Mettre en place des actions de sensibilisation et de formation sur les enjeux de la non-discrimination et les gains suscités par la diversité, à destination des responsables de son entreprise ou organisation, des délégués syndicaux ou représentants de ses travailleurs, de ses collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation, la gestion des carrières et les activités commerciales, et, enfin, de ses travailleurs eux-mêmes ;
- Former ses collaborateurs, en particulier les responsables du personnel ou d'une équipe de travail et ceux en relation avec la clientèle, à la gestion des conflits, à l'approche du handicap, et au dialogue interculturel ;
- Réaliser un diagnostic en matière de GRH, identifier des pistes d'actions prioritaires et élaborer un plan d'actions « gestion de la diversité » ;
- Communiquer son engagement en faveur de l'égalité des droits, de la gestion de la diversité et de la non-discrimination aux usagers, aux clients ainsi qu'aux partenaires (partenaires d'affaires, sous-traitants, fournisseurs, bureaux de recrutement, ...)
- Assurer un suivi régulier des mesures mises en place, des résultats obtenus et des impacts à différents niveaux (personnel, clientèle) ;
- Adopter les éventuelles mesures correctives tout en restant fidèle aux engagements pris relatifs à la diversité.

Fait à _____, le _____,

Pour la Région wallonne

Jean-Claude MARCOURT
Ministre de l'Economie,
de l'Emploi, du Commerce extérieur et du Patrimoine

Pour (nom de l'entreprise ou de l'organisation)

.....
(Titre, nom et prénom du représentant de la direction)

Pour (nom de l'entreprise ou de l'organisation)

.....
(Titre, nom et prénom du représentant des travailleurs)

Analyse de la charte diversité auprès d'entreprises de la centrale générale de Charleroi

Plusieurs entreprises de la région de Charleroi ont signé la « charte de la diversité de la région wallonne » en 2008, beaucoup plus que dans d'autres régions. La permanente régionale de la Centrale Générale (CG) a voulu approfondir la question avec les délégués des entreprises signataires de son secteur, d'une part, avec des permanents d'autres secteurs où des entreprises ont signé la charte, d'autre part. La CLCD, qui travaille aussi sur le contrôle de la diversité dans les entreprises, a proposé une méthode de travail. Dans un premier paragraphe, nous rappelons ce qu'est la charte. Dans le deuxième, nous exposons la réflexion qui a conduit à construire une formation de quatre jours avec une vingtaine de délégués de la région de Charleroi. Le troisième traite de la formation elle-même. La conclusion tire un bilan de la démarche qui est toujours en cours.

- **La charte**

1.1 Le contenu

La signature de la charte engage les entreprises à mettre en place une politique de gestion des ressources humaines qui respecte l'égalité des droits et de traitement de tous les travailleurs. Les organisations syndicales représentées dans l'entreprise doivent aussi signer cette charte. Les actions à mettre en œuvre concernent principalement la problématique du genre, du handicap, de l'origine et de l'âge. Elles sont soumises à une concertation sociale avec les organisations syndicales de l'entreprise.

Le texte de la charte diversité ratisse large. Il valorise la « gestion de la diversité » pour l'économie wallonne et ses entreprises. Il encourage au respect des lois anti-discrimination. Il vise des sensibilisations aux enjeux de ces deux approches et des actions concrètes qui les prennent en compte.

1.2 La signature

Dans la région de Charleroi, la MIREC (Mission Régionale de Charleroi) a démarché beaucoup d'entreprises pour qu'elles signent la « charte diversité » en 2008.

1.3 La mise en œuvre

La permanente de la Centrale Générale souhaitait vérifier comment la charte est appliquée sur le terrain. Il convient dès lors de se poser un certain nombre de questions. Là où la charte a été signée, respecte-t-on le principe de non-discrimination ? Quelles actions sont mises en œuvre ? Comment la région wallonne suit-elle les entreprises signataires ? Questions qui nous conduisent à rechercher une méthode de travail commune entre la CG et la CLCD.

- **La méthode de travail**

La liste des entreprises signataires de la charte diversité dans la région de Charleroi, est demandée à la Région wallonne.

Pour les délégations d'entreprises signataires de la charte une formation est prévue sur quatre jours. Partir de la charte, semble s'imposer comme point de départ. On demandera donc à chaque délégué de répondre, avant la formation, à un questionnaire élaboré par la CLCD pour obtenir les renseignements suivants :

- 1) Qui a signé la charte ?

- 2) A-t-elle été discutée en CE/CPPT ?
- 3) Qu'est-il prévu pour son application ?

On demandera, en outre, à chaque délégué de se procurer un exemplaire signé de la charte et d'en apporter une copie le 1^{er} jour de formation.

Une lecture syndicale de la charte introduira à l'utilisation d'outils élaborés par la CLCD concernant :

- 1) La sensibilisation à l'existence des discriminations ;
- 2) La détection des cas de discriminations ;
- 3) La sensibilisation à la lutte contre les discriminations ;
- 4) La capacité de différencier discrimination-diversité ;
- 5) La connaissance et l'utilisation des outils syndicaux ;
- 6) La mise en œuvre d'instruments pour supprimer ou éviter les discriminations.

Elle aboutira à mettre en place des actions contre les discriminations (correctives ou préventives) en tenant compte de la réalité de chaque entreprise (objectifs, moyens, réalisations en lien avec le permanent).

- **La formation**

Elle regroupe vingt participants ; huit questionnaires sont rentrés. Quatre délégués ont connaissance de la charte et une seule charte a été signée par un permanent.

1.4 Analyse de la charte

Pour les participants, il est bien difficile de comprendre la charte : le texte n'est pas clair. Ils ont l'impression qu'elle est faite dans l'intérêt du patron : pour faire travailler plus les gens ; pour avoir des primes.

Ils y trouvent une approche du concept de « diversité ». C'est une approche aux multiples aspects : sociétal, économique, emploi, marché ; avec quatre axes (genre, handicap, origine, âge), responsabilité, progression, non-discrimination, management des compétences.

Ils constatent que les onze points sur lesquels s'engagent les entreprises font partie d'obligations légales préexistantes et que ces engagements nécessitent une concertation avec la délégation.

1.4.1 Stéréotypes et préjugés dans le monde du travail

Un exercice sur les métiers soi-disant typiquement « féminins » ou « masculins » met en évidence le fonctionnement des stéréotypes et des préjugés, à l'origine des discriminations.

1.4.2 Problèmes liés aux discriminations détectés sur le lieu de travail

Les hommes sont moins nombreux que les femmes mais sont plus à temps plein.

Les hommes sont sur une place fixe ; les femmes doivent faire plusieurs chantiers.

Difficulté d'insérer des femmes dans un atelier de soudure à majorité masculine.

Difficulté de placer des femmes à des postes adaptés à une place réclamées par les plus âgés.

Différences de salaire : les nouveaux sont mieux payés que les anciens.

Différences de salaires : personne ne sait à quoi elles correspondent.

On écarte les personnes de plus de 14 ans d'ancienneté et certaines catégories de travailleurs.

Un chef ne veut plus engager d'hommes, sans raison.

On n'engage plus que des femmes parce qu'elles sont plus dociles, moins carriéristes.

Discrimination contre la DS pour l'accès aux formations.

Remarques désagréables à une personne parce qu'elle est mariée à un tunisien.
Personne à qui on donne un travail de classement parce que le chef ne l'apprécie pas.
Pas de promotions pour les délégués syndicaux.

1.4.3 Difficultés rencontrées

Une délégation syndicale non informée, faible, qui ne communique pas.
Une formation prévue sur le stress qui s'est résumée à la distribution d'une brochure.
Un plan d'action prévu qui ne se réalise pas.
Les titres services sont des poubelles pour les travailleuses qui cherchent un emploi et qui veulent échapper au chômage. Cela entraîne un grand « turn over ».
Problème des évaluations individuelles et de sanctions à la clef.
Dispersion des travailleurs sur différents chantiers.
Souffrance de travailleurs, mais qui ne disent rien.

1.4.4 Pistes d'actions syndicales

Modifier le contenu du formulaire d'embauche (pas de renseignements d'ordre personnel)
Prévenir davantage les accidents (chutes, glissades...) : il y en a beaucoup – voir les causes (p.ex. matériel pour aller plus vite mais pas adaptable à chaque chantier)
Étendre les formations pour mieux connaître les droits des travailleurs.
Privilégier l'engagement de personnes qui ont un n° AWIPH dans un ETA, sinon on est une entreprise comme les autres.
Adapter le travail au travailleur en ETA alors que c'est l'inverse qui se fait.
Augmenter les formations à la manutention, à l'utilisation d'engins.
Créer un syndicat de réseau avec les sous-traitants, intégrer leur délégation en CE, CPPT.
Visiter les clients des Titre Services pour vérifier que le lieu de travail est correct (dangers, risques, ...)
Regard sur l'engagement (formulaire, test, offre d'emploi, ...)
Réunir davantage les délégués
Mettre en place une délégation syndicale
Afficher les informations sur des panneaux visibles

- **Conclusion**

Parmi les actions à réaliser, certaines sont initiées actuellement dans les entreprises des participants. Une future réunion est prévue pour faire le point sur l'avancée de ces actions et un suivi de la part de la CLCD pour les délégations qui le souhaitent se mettra en place.

Annexe 14



Règlement de sélection Edition 2008

Pour pouvoir solliciter le Prix « Diversité et Ressources humaines en Wallonie », l'entreprise ou organisation doit avoir son siège social ou au moins un siège d'exploitation en Région Wallonne de langue française.

Toute entreprise ou organisation qui introduit sa candidature certifiée ne faire l'objet d'aucune procédure de discrimination.

L'organisation devra présenter **une** pratique/un processus de **gestion des ressources humaines** permettant d'initier ou de développer une dynamique de gestion de la diversité¹⁸⁵ au sein du personnel allant au-delà du simple respect de la législation anti-discrimination. Par « gestion de la diversité », il convient d'entendre la mise en oeuvre, dans le cadre d'une concertation sociale au sein de l'entreprise ou de l'organisation, d'une politique de gestion des ressources humaines, axée sur le management des compétences, s'inscrivant dans le respect de l'égalité des droits et de traitement de tous les travailleurs (avec ou sans emploi) et se traduisant par des mesures structurelles et des résultats concrets en la matière.

Le fait que des membres du personnel fassent partie d'un ou plusieurs publics-cibles ne suffit pas, en soi, pour faire l'objet d'une candidature.

L'initiative pour laquelle l'entreprise sollicite le Prix Diversité et Ressources Humaines en Wallonie doit être exécutée en Région Wallonne.

Toute entreprise ou organisation qui sollicite le Prix « Diversité » accepte de recevoir un-e collaborateur-trice, chargé-e par la Région wallonne de la mise en oeuvre du Prix, qui réalisera une interview de nature à l'éclairer sur l'initiative mise en oeuvre. Elle accepte, en outre, que ce-tte collaborateur-trice rencontre les représentants du Conseil d'entreprise ou, à défaut, de la délégation syndicale, du CPPT ou encore, à défaut, les représentants des travailleurs susceptibles de lui fournir des informations utiles pour évaluer la pertinence de l'initiative en regard des objectifs.

Toute candidature au « Prix Diversité et Ressources humaines en Wallonie » doit avoir fait l'objet d'une concertation avec les partenaires sociaux : représentants du conseil d'entreprise ou, à défaut, de la délégation syndicale. S'il n'y a pas de délégation syndicale, l'entreprise ou organisation est invitée à expliquer comment elle a organisé la concertation avec les travailleurs sur sa candidature (la concertation doit être réalisée ou programmée à la rentrée du dossier).

¹⁸⁵ Par diversité, nous entendons les dimensions suivantes : origine (sociale, nationale, culturelle ou ethnique), âge, genre, handicap, caractéristique physique ou génétique, conviction religieuse, philosophique ou politique, orientation sexuelle, langue (Décret du 27 mai 2004 du Conseil régional wallon, M.B. du 23 juin 2004).

Le prix (25 000 €) devra être utilisé à des fins de développement de la politique de gestion de la diversité, en ce compris des aspects de communication ou de promotion de celle-ci, au sein de l'entreprise ou de l'organisation lauréate.

La sélection des entreprises et organisations lauréates se fera par un Jury, présidé par un représentant du Ministre de l'Economie, de l'Emploi, du Commerce extérieur et du Patrimoine et composé d'un représentant de chacun des membres du consortium (Cripel, EGiD (HEC-ULg), Le Forem), de 4 représentants désignés paritairement parmi les représentants des partenaires sociaux réunis au CESRW, d'un représentant des administrations publiques, un expert universitaire, un représentant du Mouvement Wallon pour la Qualité, un représentant du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et un représentant de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Conditions d'éligibilité cumulatives

Les conditions suivantes sont les principes *minima* requis pour l'acceptation des dossiers de candidature :

1. Réalisation effective et concrète de la pratique ;
2. Ancrage de la pratique dans une politique de gestion des ressources humaines ;
3. Implantation de la pratique dans une stratégie de gestion de la diversité ;
4. Concertation avec les partenaires sociaux sur la candidature de l'entreprise/organisation (réalisée ou programmée à la rentrée du dossier).

Critères d'évaluation

La sélection des lauréats se fera sur base des critères suivants, qui feront chacun l'objet d'une notation par le jury :

1. La manière selon laquelle la pratique a été implémentée (ne se limite pas au discours et à la déclaration d'intention mais se traduit en faits concrets et a des effets mesurables) ;
2. Les répercussions positives de la pratique en termes de gestion de la diversité des ressources humaines. Le fait de toucher plusieurs dimensions de la diversité (en particulier les dimensions genre, origine ethnique, âge, handicap, orientation sexuelle, appartenance religieuse) constitue un atout ;
3. Critère de transférabilité : la pratique peut être transférée moyennant adaptations dans d'autres entreprises ou organisations ;
4. La pratique s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue et n'est pas purement ponctuelle ou anecdotique ;
5. La pratique remédie aux causes organisationnelles qui seraient à la base de discriminations dans les processus de recrutement et dans la carrière ;
6. La pratique permet de remettre en cause des discours, attitudes ou comportements ayant pour conséquence de donner une image « infériorisante » ou réductrice des publics cibles.